



Zatwierdzam

REKTOR

prof. dr hab. inż. kpt. ż.w. Adam Weintrit

2026-08-04

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
W
UNIWERSYTECIE MORSKIM
W GDYNI
2026-2028

SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	3
II. OPRACOWANIE I WDRAŻANIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI 2026-2028	5
III. DIAGNOZA – ANALIZA STANU RZECZY	7
IV. CELE I DZIAŁANIA	16
CEL 1. STWORZENIE NAJLEPSZYCH WARUNKÓW PRACY I NAUKI POPRZEC INSTYTUCJONALIZACJĘ PRZYJAZNEJ RODZINIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ	16
CEL 2. RÓWNOŚĆ PŁCI W REKRUTACJI, ROZWOJU KARIERY, BADANIACH I NAUCZANIU	17
CEL 3. OSIĄGNIĘCIE RÓWNOWAGI PŁCI W GREMIACH WŁĄCZONYCH W PODEJMOWANIE DECYZJI I PROMOWANIE ROZWIJANIA KULTURY PRZYWÓDZTWA, KULTURY ZAANGAŻOWANIA	19
V. MONITOROWANIE, OCENA I KOMUNIKACJA	21
BIBLIOGRAFIA	22

I. WPROWADZENIE

Uniwersytet Morski w Gdyni (zwany dalej UMG) stawia sobie za cel zapewnienie wszystkim pracującym i studiującym w uczelni możliwości rozwoju potencjału zawodowego i osobistego. Uczelnia podejmuje działania, aby stworzyć jak najlepsze warunki pracy i studiów, zgodnie z europejskimi standardami. Atrakcyjność zatrudnienia w UMG, podnoszona jest poprzez polepszenie jakości pracy, prowadzenie badań naukowych, edukację opartą na badaniach oraz doradztwo naukowe i rozpowszechnianie badań. Z drugiej strony priorytetem UMG jest zapewnienie społeczności akademickiej przyjaznego, otwartego i inspirującego miejsca do studiowania i pracy.

Niniejszy *Plan równości płci w Uniwersytecie Morskim w Gdyni 2026-2028* (zwany dalej GEP – ang. *Gender Equality Plan*) stanowi aktualizację dokumentu poprzednio obowiązującego (w latach 2022-2025), uwzględniającą dotychczasowe doświadczenia, zaktualizowane dane oraz zmieniające się uwarunkowania instytucjonalne i prawne.

UMG, poprzez wprowadzenie GEP, zintensyfikuje działania na rzecz promocji różnorodności i przeciwdziałaniu dyskryminacji, a także tworzenia innowacyjnych rozwiązań poprawiających warunki nauki i pracy. Wypracowanie nowych metod i procedur umożliwi odnalezienie każdemu spośród kadry akademickiej właściwej ścieżki rozwoju zawodowego. GEP dla Uniwersytetu Morskiego w Gdyni, został opracowany w celu wskazania szczegółowych rozwiązań na rzecz zapewnienia równości płci w społeczności akademickiej – równych szans i równego traktowania. Plan jest zgodny z założeniami *Strategii rozwoju Uniwersytetu Morskiego w Gdyni na lata 2024-2028*. Opracowanie polityki antydyskryminacyjnej – równego traktowania zlikwiduje przeszkody w tworzeniu jak najlepszego środowiska dla społeczności uczelni i ustanowi nowe standardy w uczelni.

W celu skutecznej realizacji założeń GEP zakłada się współpracę Zespołu ds. wdrożenia i realizacji GEP z osobą zaufania oraz pełnomocnikiem Rektora ds. osób z niepełnosprawnościami. Współpraca ta ma na celu zapewnienie spójności działań, skutecznego reagowania na zgłaszane problemy oraz uwzględniania perspektywy różnych grup w społeczności akademickiej.

UMG we wrześniu 2018 roku uzyskał wyróżnienie *HR Excellence in Research* przyznawane przez Komisję Europejską instytucjom, które deklarują podjęcia działań mających na celu ciągłą poprawę warunków pracy naukowców z uwzględnieniem m.in. zasad równościowych, transparentnej rekrutacji, a także wsparcia rozwoju zawodowego. Przyznanie wyróżnienia było konsekwencją opracowania *Strategii HR dla naukowców* oraz *Planu działań wdrażających projakościowe rozwiązania w zakresie atrakcyjności zatrudniania w UMG*.

Plan równości płci w Uniwersytecie Morskim w Gdyni 2026-2028 nakreśla podejście uczelni do kwestii równości płci w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wyrównywania reprezentacji kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji, eliminowania barier związanych z płcią w rekrutacji i rozwoju kariery, integracji płci w badania i szkolenia oraz przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu i przemocy ze względu na płeć. GEP zawiera konkretne działania i jasny podział odpowiedzialności. Określa też ramy czasowe zaplanowanych działań, które są ustalone elastycznie, z możliwością wprowadzania zmian i włączania nowych inicjatyw w trakcie trwania działań, co sprawia, że plan jest dynamiczny. Jak określono w komunikacie Komisji Europejskiej na rzecz wzmocnionej europejskiej przestrzeni badawczej (2012)¹, państwa członkowskie UE są zachęcane m.in. do usuwania prawnych i/lub innych barier w rekrutacji, utrzymaniu zatrudnienia i rozwoju kariery naukowej kobiet, przy pełnej zgodności z przepisami UE dotyczącymi równości płci (dyrektywa 2006/54/WE)² skierowanymi na wyeliminowanie braku równowagi płci w procesach decyzyjnych oraz zapewnieniu,

¹ European Commission (2012), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52012DC0673>

² 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>

aby co najmniej 40% niedostatecznie reprezentowanej płci uczestniczyło w komisjach zajmujących się rekrutacją/postępem kariery oraz tworzeniem i oceną programów badawczych (zob. stronę EIGE wraz z najświeższym raportem 2026)³.

Poprzez uzyskanie wyróżnienia *HR Excellence in Research* w 2018, UMG zobowiązał się m.in. do włączenia problematyki płci do strategii antydyskryminacyjnych, zgodnie z założeniami zawartymi w *Strategii HR dla naukowców*. Integruje zatem dotychczasowe działania prorównościowe Uczelni z nowymi inicjatywami.

Konstytucja RP zawiera ogólny zakaz dyskryminacji. Art. 32 Konstytucji RP stanowi, że: „Wszyscy ludzie są równi wobec prawa. Wszystkie osoby mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek powodu.”⁴

UMG podlega również regulacjom Narodowego Centrum Nauki, wśród których znajduje się m.in. obowiązek promowania równości płci w badaniach naukowych, w komitetach decyzyjnych, zarządczych, by zachęcać kobiety do prowadzenia badań i do udziału w konkursach⁵.

Celem GEP w UMG jest zaprezentowanie działań na rzecz zapewnienia równości płci w społeczności akademickiej oraz w pełni otwartego, zintegrowanego, bezstronnego i zrównoważonego pod względem płci środowiska akademickiego

Plan na lata 2026-2028 zawiera opis zadań, które należy podjąć w tym okresie. Nowy plan, na kolejne lata będzie uwzględniał zadania już rozpoczęte w poprzednim i obecnym okresie oraz aktualne potrzeby.

Dokument opisuje działania, które UMG będzie realizować na przestrzeni lat 2026-2028 w czterech obszarach tematycznych:

- 1) równowaga pracy i życia prywatnego oraz integrująca kultura organizacyjna UMG,
- 2) rekrutacja, rozwój kariery, włączenie problematyki równości płci do treści zajęć dydaktycznych, badań naukowych i innowacyjnych,
- 3) równowaga płci w składzie organów biorących udział w podejmowaniu decyzji,
- 4) przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu.

³ European Institute for Gender Equality, Publications and reports: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/women-and-men-decision-making-methodological-report>

⁴ The Constitution of the Republic of Poland of 2nd April, 1997 <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>

⁵ NCN (2019b) 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

II. OPRACOWANIE I WDRAŻANIE PLANU RÓWNOŚCI PŁCI 2026-2028

Opracowanie i wdrażanie GEP będzie przebiegać w pięciu etapach, przedstawionych na rysunku 1.



Rys. 1. Etapy opracowywania i wdrażania GEP

Zadanie podstawowe – zapewnienie równych szans mężczyznom, kobietom i niebinarnym członkom społeczności uniwersyteckiej poprzez stworzenie najlepszego środowiska pracy i nauki.

Cele – inicjowanie nowej, integrującej kultury organizacyjnej, wdrażanie problematyki równości płci do treści zajęć dydaktycznych, badań naukowych i innowacyjnych, osiąganie równowagi płci w podejmowaniu decyzji, wyrównywanie szans oraz wzmacnianie postaw równościowych w środowisku akademickim.

Zaplanowane działania na rzecz równości płci w UMG

Plan obejmuje działania, które będą prowadzone i rozwijane zarówno na poziomie centralnym na całej Uczelni globalnie, jak i w jednostkach organizacyjnych uczelni. Działania można sklasyfikować jako:

- zbieranie, analizowanie, monitorowanie i porównywanie danych,
- tworzenie i publikacja dokumentów dotyczących polityki równości płci,
- praktyczne kroki w kierunku wyrównywania szans mężczyzn, kobiet oraz osób niebinarnych wśród pracujących i studiujących na uczelni.

Wszystkie trzy rodzaje działań są ze sobą powiązane i służą osiągnięciu głównego celu GEP.

Strategia na rzecz równości płci realizowana jest poprzez GEP, który obejmuje zestaw działań realizowanych przez różne jednostki UMG. Po zidentyfikowaniu wyzwań i celów zostaną

zaprojektowane ww. praktyczne działania, np. szkolenia, wydarzenia i kampanie, które pozwolą na osiągnięcie wyznaczonych celów. GEP zawiera szczegółowy opis działań, jasny podział odpowiedzialności i zdefiniowane ramy czasowe.

Niezwykle ważne jest monitorowanie postępów w podnoszeniu poziomu elastyczności, świadomości oraz otwartości na drugiego człowieka oraz przewyższania nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią wśród kadry uczelni, osób zarządzających UMG. Wszystkie pozyskane dane będą zawarte w raportach z kwestionariuszy przeprowadzonych w Uczelni.

III. DIAGNOZA – ANALIZA STANU RZECZY

Punktem wyjścia do analiz mających na celu opracowanie GEP była weryfikacja rozkładu płci osób pracujących w UMG, zgodnie z zaleceniami zawartymi w *Europejskiej karcie naukowca*⁶. Uwzględniono również stopnie naukowe i zajmowane stanowisko w uczelni.

Statystykę potencjału ludzkiego UMG oraz reprezentację kobiet i mężczyzn w poszczególnych obszarach funkcjonowania uczelni przedstawiono w GEP obowiązującym w latach 2022–2025. Analiza dostępnych dokumentów uczelnianych wykazała ponadto, że informacje dotyczące struktury płci osób pracujących w UMG były publikowane w dokumentach *HR Excellence in Research Action Plan*⁷, opublikowane odpowiednio w grudniu 2017 roku oraz styczniu 2024 roku.

Zgodnie z obowiązkowymi wymaganiami Komisji Europejskiej dotyczącymi planów równości płci, dane gromadzone i analizowane w uczelni powinny uwzględniać strukturę płci zarówno kadry, jak i osób studiujących w UMG. Dane te powinny być okresowo aktualizowane i monitorowane, aby umożliwiły ocenę zachodzących zmian oraz identyfikowanie obszarów wymagających dalszych działań na rzecz równości płci.

Uniwersytet Morski w Gdyni, realizując różnorodne projekty rozwojowe i aplikując o środki zewnętrzne, konsekwentnie deklaruje uwzględnianie zasad równościowych, w tym w szczególności równości szans i niedyskryminacji. Podejmowane działania obejmują m.in. dążenie do zapewnienia dostępności komunikacyjnej, cyfrowej i architektonicznej, a także dostosowywanie procesów organizacyjnych, edukacyjnych i narzędzi wspierających funkcjonowanie uczelni do potrzeb osób z różnymi ograniczeniami.

W 2020 roku została z kolei opracowana dla uczelni *Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji*⁸, w której zdefiniowano pojęcie „molestowania seksualnego” oraz opracowano procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu. Rektor UMG powołuje osobę zaufania, do której mogą zwrócić się zarówno pracujący w UMG, jak i studenci/studentki oraz doktorantki/doktoranci w celu zgłoszenia problemu i zainicjowania postępowania antydyskryminacyjnego. Jednocześnie wskazuje się na konieczność powołania co najmniej dwóch osób zaufania – kobiety i mężczyzny – tak aby osoby zgłaszające mogły dokonać wyboru zgodnie ze swoimi preferencjami. Dodatkowo, w Zarządzeniu Rektora z 2021 roku w sprawie dobrych obyczajów na Uniwersytecie Morskim w Gdyni⁹, przedstawione zostały zasady równości szans w: procesach rekrutacyjnych, w kwestiach awansów zawodowych i wynagrodzenia finansowego kadry UMG. W dokumencie wyraźnie podkreślono, że nie dopuszcza się sytuacji dyskryminacji ze względu na wiek, tożsamość płciową, niepełnosprawność, rasę, religię, orientację seksualną, lub inne pochodzenie.

Choć GEP koncentruje się przede wszystkim na kwestiach związanych z płcią, jego założenia wpisują się w szerszą politykę równego traktowania realizowaną na UMG i uwzględniają także inne przesłanki mogące prowadzić do nierówności lub dyskryminacji, wskazane w wyżej wspomnianych dokumentach.

Jako przykład jednej z pozytywnych inicjatyw promujących działania równościowe można wymienić zorganizowany w UMG w 2022 roku pierwszego Międzynarodowego Dnia Kobiet w Branży Morskiej, zainicjowanego przez Międzynarodową Organizację Morską (IMO). Dzień ten poświęcony jest kobietom w branży morskiej i ma na celu promowanie rekrutacji, utrzymywania zatrudnienia przez kobiety w branży, zrównoważone zatrudnianie kobiet w sektorze morskim oraz podnoszenie rangi kobiet w tym sektorze, a także wzmocnienie zaangażowania IMO w realizację celu zrównoważonego

⁶ The European Charter for Researchers <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>

⁷ HR Excellence in Research Action Plans: https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/action_plan_0.pdf oraz https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/action_plan_2024_0.pdf

⁸ Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Uniwersytecie Morskim w Gdyni. Zarządzenie nr 65 Rektora UMG z dnia 28 grudnia 2021 roku <https://umg.edu.pl/zarzadzenie-nr-6521>

⁹ Zarządzenia Rektora UMG z dnia 7 grudnia 2021 r. w sprawie dobrych obyczajów na Uniwersytecie Morskim w Gdyni https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/z_r_58_0.pdf

rozwoju ONZ nr 5, czyli *osiągnięcie równości płci i wzmocnienie pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt*¹⁰, jak również wspieranie prac mających na celu rozwiązanie problemu obecnej nierównowagi płci w zatrudnieniu na morzu.

Przykładami pozytywnych działań prorównościowych i wspierających rodzicielstwo, zapisanych w dokumentach UMG jak Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) oraz Regulamin Pracy UMG, są np.:

- dofinansowanie żłobka i przedszkola: UMG w ramach pakietu świadczeń socjalnych,
- ochrona ścieżki kariery po przerwie rodzicielskiej: zabezpieczenie ciągłości rozwoju naukowego i zawodowego, w tym m.in. uwzględnianie przerw na opiekę nad dzieckiem przy okresowych ocenach pracowniczych i parametryzacji dorobku.

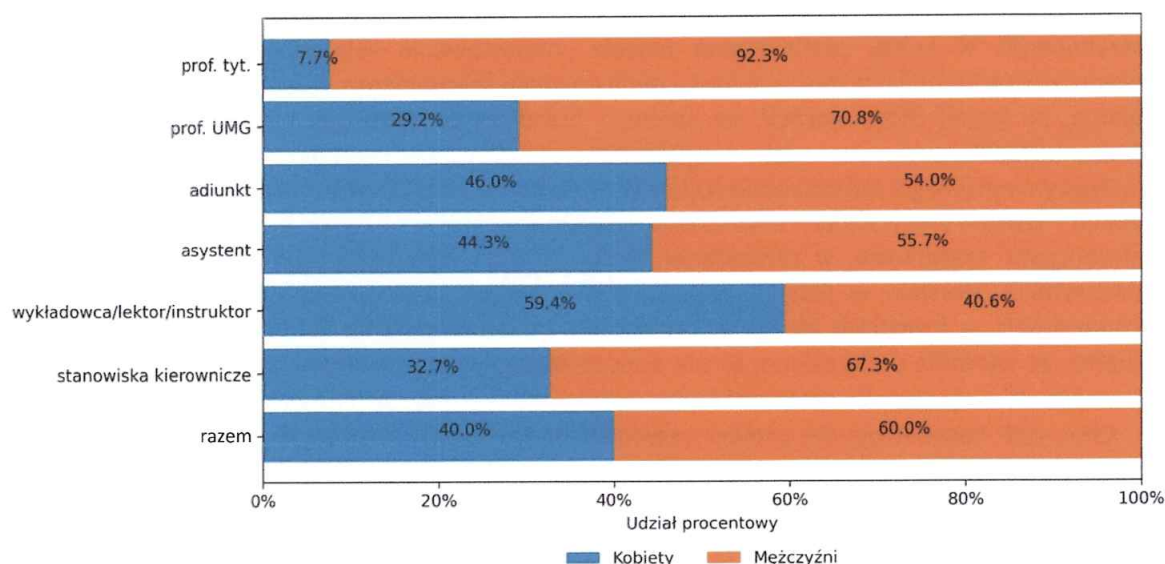
Statystyka potencjału ludzkiego UMG i reprezentacja płci w poszczególnych obszarach

Pracownicy

1. Diagnoza struktury zatrudnienia – stanowiska (na podstawie danych z 2025)

a) nauczyciele akademickcy

Analiza struktury zatrudnienia nauczycieli akademickich (rys. 2) wskazuje na nierównomierny udział kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach kariery akademickiej.



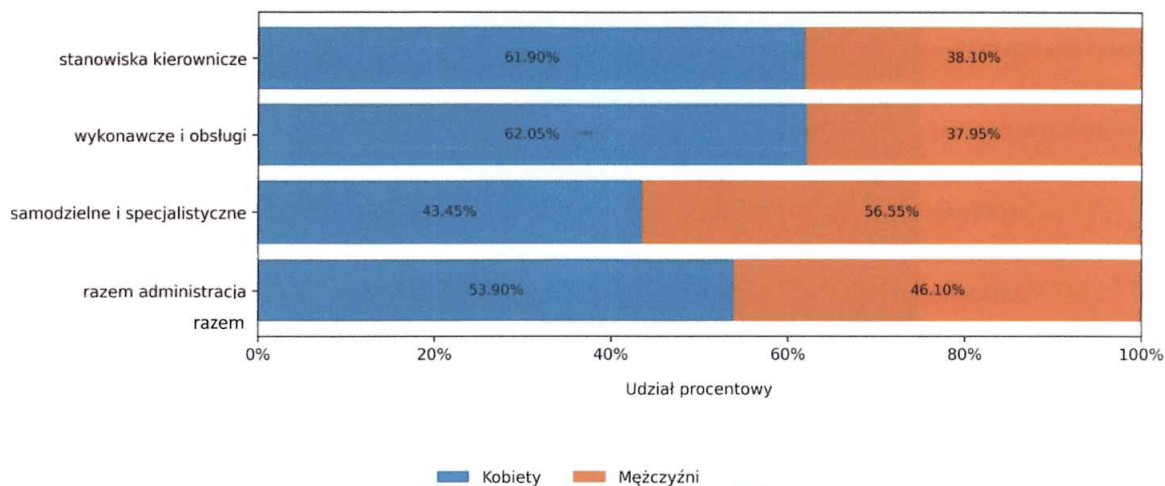
Rys. 2. Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich w UMG według płci

Kobiety stanowią 40% tej grupy pracowniczej, jednak ich reprezentacja jest znacząco niższa wśród profesorów tytularnych oraz na stanowiskach kierowniczych. Wskazuje to na potrzebę wzmocnienia działań wspierających awans naukowy i udział kobiet w procesach decyzyjnych.

b) pracownicy administracji i obsługi

W administracji i obsłudze udział kobiet wynosi łącznie 53,9%, co wskazuje na względnie zrównoważoną strukturę zatrudnienia z niewielką przewagą kobiet (rys. 3).

¹⁰ Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development <https://sdgs.un.org/2030agenda>



Rys. 3. Struktura zatrudnienia pracowników administracji i obsługi w UMG według płci

Różnice widoczne są jednak pomiędzy poszczególnymi grupami stanowisk. Kobiety stanowią 61,9% osób na stanowiskach kierowniczych oraz 62,05% osób na stanowiskach wykonawczych i obsługi, natomiast ich udział na stanowiskach samodzielnych i specjalistycznych wynosi 43,45%.

Dane wskazują, że największe dysproporcje nie występują na poziomie ogólnej struktury zatrudnienia, lecz w przebiegu kariery akademickiej, zwłaszcza wśród nauczycieli akademickich zajmujących najwyższe stanowiska naukowe oraz pełniących funkcje kierownicze.

Cel: zwiększenie udziału kobiet w awansach naukowych i stanowiskach profesorskich oraz wzmocnienie równowagi płci w zarządzaniu uczelnią.

Proponowane działania:

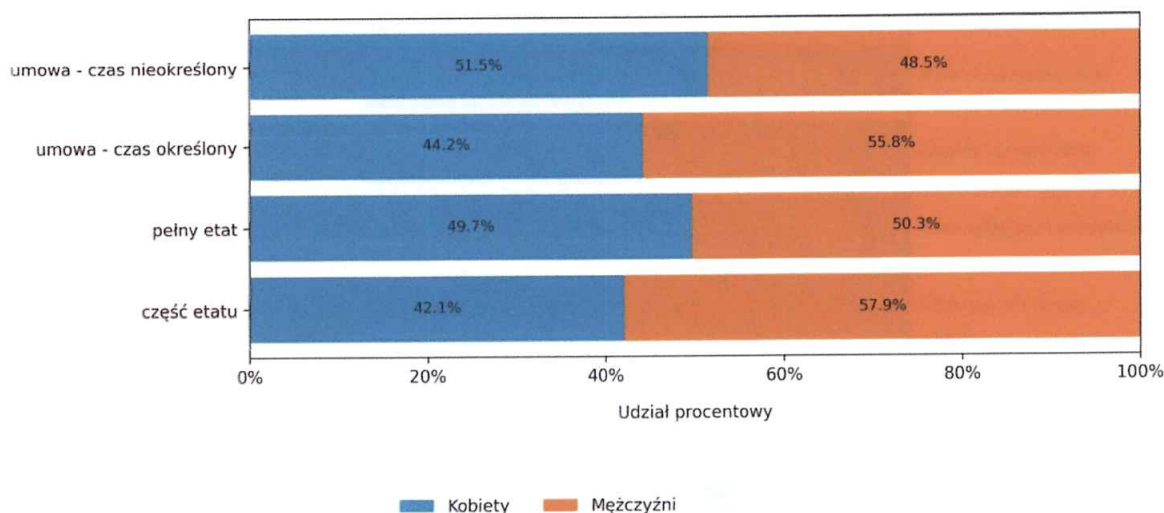
- mentoring dla osób przygotowujących habilitację i profesurę,
- analiza barier w przechodzeniu z poziomu adiunkta do profesora UMG/profesora tytularnego,
- wsparcie powrotu do aktywności naukowej po urlopach rodzicielskich/opiekuńczych,
- monitoring awansów naukowych według płci.

2. Diagnoza struktury zatrudnienia – warunki (na podstawie danych z 2025)

Analiza warunków zatrudnienia wskazuje na niewielkie różnice w udziale kobiet w zależności od rodzaju umowy oraz wymiaru etatu (rys. 4).

Kobiety stanowią 51,5% osób zatrudnionych na czas nieokreślony oraz 44,2% osób zatrudnionych na czas określony. Oznacza to, że ich udział jest nieco wyższy w grupie pracowników posiadających stabilniejszą formę zatrudnienia.

W odniesieniu do wymiaru czasu pracy kobiety stanowią 49,7% osób zatrudnionych w pełnym wymiarze etatu oraz 42,1% osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze etatu. Dane te nie wskazują na nadreprezentację kobiet w mniej stabilnych lub ograniczonych formach zatrudnienia, jednak wymagają dalszego monitorowania, szczególnie w podziale na grupy pracownicze, stanowiska oraz jednostki organizacyjne.



Rys. 4. Struktura warunków zatrudnienia w UMG

W zakresie rodzaju umowy oraz wymiaru etatu nie stwierdzono wyraźnej dysproporcji na niekorzyść kobiet. Różnice procentowe sugerują jednak potrzebę dalszej analizy warunków zatrudnienia z uwzględnieniem grup stanowisk, jednostek organizacyjnych, stażu pracy oraz ścieżki kariery zawodowej.

Cel: zapewnienie równego dostępu do trwałych i pełnowymiarowych form zatrudnienia.

Proponowane działania

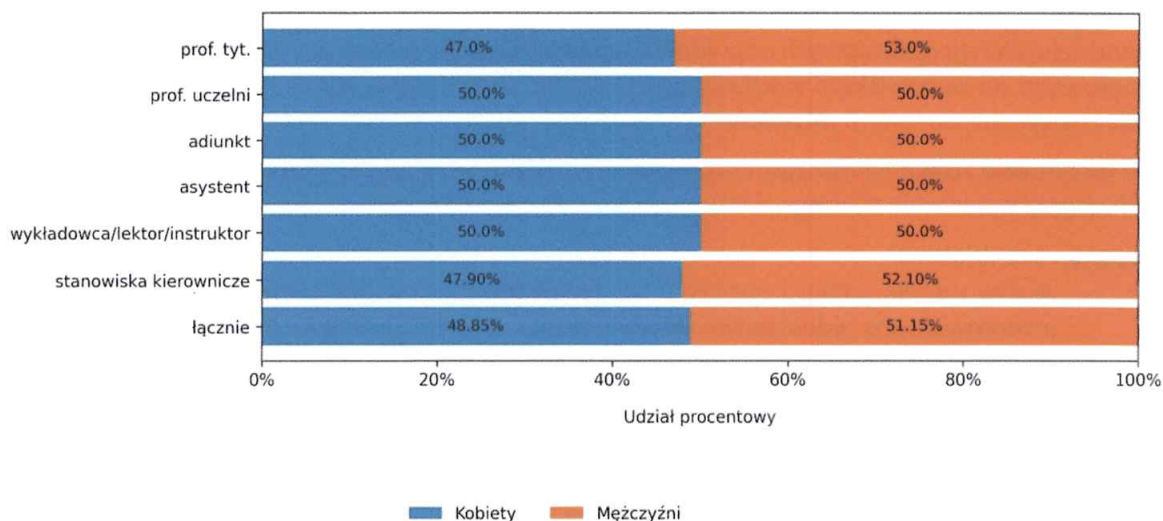
- analiza danych kadrowych według płci, rodzaju umowy i wymiaru etatu, przeprowadzona jednorazowo do końca 2028 roku (tj. do zakończenia kadencji obecnego zespołu GEP), z możliwością aktualizacji w razie potrzeby,
- rozszerzenie analizy o grupy stanowisk: nauczyciele akademicki, administracja, stanowiska kierownicze, samodzielne/specjalistyczne, wykonawcze i obsługi,
- monitorowanie zmian w strukturze zatrudnienia na czas określony i nieokreślony,
- analiza przyczyn zatrudnienia w niepełnym wymiarze etatu, jeśli w kolejnych latach pojawią się istotne różnice między kobietami i mężczyznami,
- uwzględnianie wyników analizy w polityce kadrowej uczelni.

3. Diagnoza struktury wynagrodzenia (na podstawie danych z 2025)

a) nauczyciele akademicki

Analiza danych dotyczących wynagrodzenia w grupie nauczycieli akademickich wskazuje na zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych grupach stanowisk (rys. 5).

Udział kobiet wynosi od 47,0% do 50,0% w poszczególnych grupach stanowisk, a łącznie 48,85%. Również w obszarze stanowisk kierowniczych zachowana jest relatywna równowaga płci, przy udziale kobiet wynoszącym 47,9%. Dane te wskazują na korzystną, wyrównaną strukturę zatrudnienia, wymagającą dalszego systematycznego monitorowania.



Rys. 5. Struktura wynagrodzenia nauczycieli akademickich w UMG według płci

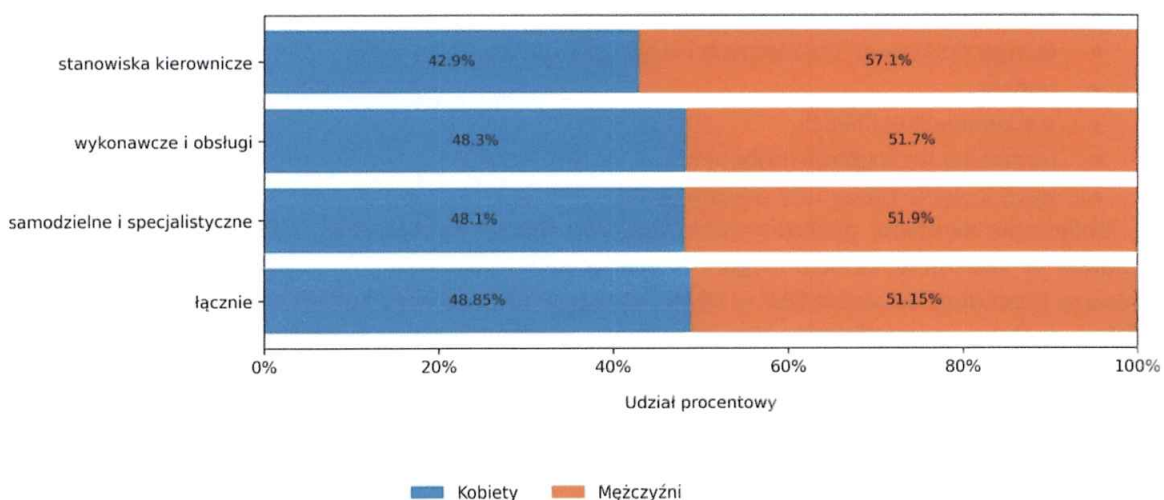
Cel: utrzymanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich, w tym na stanowiskach kierowniczych oraz wspieranie równego dostępu do rozwoju zawodowego i pełnienia funkcji.

Proponowane działania

- analiza udziału kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich według stanowisk, przeprowadzona jednorazowo do końca 2028 roku (tj. do zakończenia kadencji obecnego zespołu GEP), z możliwością aktualizacji w razie potrzeby,
- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych,
- uwzględnianie wyników analizy przy planowaniu polityki kadrowej i awansowej,
- utrzymywanie transparentnych zasad powierzania funkcji oraz wspierania rozwoju zawodowego.

b) pracownicy administracji i obsługi

Analiza struktury zatrudnienia w grupie pracowników administracji i obsługi wskazuje na zbliżony udział kobiet i mężczyzn (rys. 6).



Rys. 6. Struktura wynagrodzenia pracowników administracji i obsługi w UMG według płci

Kobiety stanowią 48,3% osób na stanowiskach wykonawczych i obsługi, 48,1% na stanowiskach samodzielnych i specjalistycznych oraz 48,85% ogółu tej grupy pracowniczej. Nieco niższy udział kobiet odnotowano na stanowiskach kierowniczych – 42,9%, co uzasadnia dalsze monitorowanie dostępu kobiet i mężczyzn do funkcji zarządczych.

Cel: utrzymanie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w grupie pracowników administracji i obsługi oraz wspieranie równego dostępu do rozwoju zawodowego.

Proponowane działania

- analiza udziału kobiet i mężczyzn w administracji i obsłudze według kategorii stanowisk, przeprowadzona jednorazowo do końca 2028 roku (tj. do zakończenia kadencji obecnego zespołu GEP), z możliwością aktualizacji w razie potrzeby,
- monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych,
- analiza ścieżek awansu na stanowiska samodzielne, specjalistyczne i kierownicze,
- utrzymywanie przejrzystych zasad rekrutacji, awansu i powierzania funkcji.

Obecna struktura zatrudnienia w UMG pod względem płci wskazuje, że choć liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn jest zbliżona, to na stanowiskach kierowniczych i zarządczych utrzymuje się wyraźna dysproporcja. Aby zwiększyć liczbę kobiet na czołowych stanowiskach akademickich oraz promować równość płci w uczelni, rekomendowane są przez Komisję Europejską następujące cele:

- zapewnienie dodatkowego wsparcia dla kobiet zajmujących wyższe stanowiska kierownicze i rozwijające swoje kariery,
- stworzenie integrującej kultury organizacyjnej, aby pomóc rodzicom pogodzić życie zawodowe i rodzinne,
- podniesienie świadomości różnorodności i eliminowanie uprzedzeń dotyczących zawodów zdominowanych przez kobiety/mężczyzn,
- identyfikowanie i eliminowanie uprzedzeń związanych z płcią, rozpowszechnianie informacji na temat definicji i konsekwencji molestowania seksualnego dla sprawy.

W ramach realizacji *Planu działania* związanego z wdrażaniem *Strategii HR dla naukowców*¹¹ zaplanowano wiele działań wspierających promocję rozwoju kariery pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych. Zakłada się, że działania te będą miarą postępów w rozwoju karier nauczycieli akademickich. Działania mają na celu:

- rozwój kariery,
- ochronę praw własności intelektualnej,
- dostęp do doradztwa zawodowego,
- kontynuowanie działalności profesjonalnej,
- dostęp do szkoleń badawczych i ciągłego rozwoju,
- nadzór,
- uznawanie kwalifikacji,
- podkreślenie wartości mobilności,
- wzmocnienie procedury rekrutacyjnej.

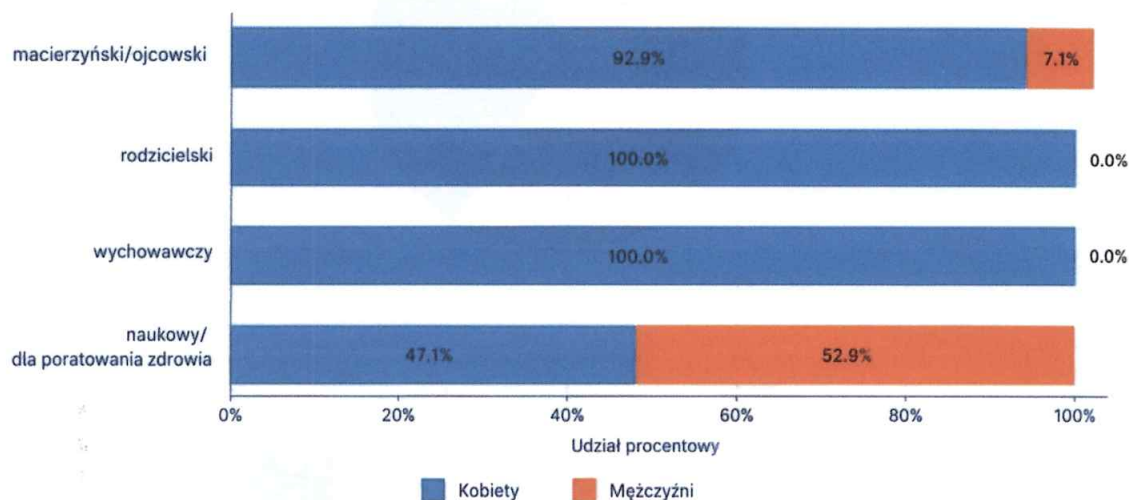
Połączenie wysiłków przy wdrażaniu *Strategii HR dla naukowców* i GEP zoptymalizuje wysiłki zespołów w tworzeniu bezstronnego i inspirującego środowiska pracy oraz pomoże dostosować istniejące procedury do celów GEP w UMG. Istniejące już elementy kultury organizacyjnej przyjaznej rodzinie zostaną uwzględnione oraz rozwinięte w ramach działań zaplanowanych w niniejszym dokumencie.

Jako uczelnia morska, UMG ma kreować pozytywny wizerunek kobiet w branży morskiej poprzez przygotowanie, zaprezentowanie i wdrożenie działań na rzecz równości płci, angażujących zarówno całą społeczność UMG jak i innych interesariuszy.

¹¹ HR Excellence in Research Action Plan https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/action_plan.pdf

4. Diagnoza struktury korzystania z urlopów (na podstawie danych z 2025)

Dane pokazują wyraźną asymetrię płci w korzystaniu z urlopów związanych z rodzicielstwem oraz istotne różnice w przypadku urlopów rozwojowych/zdrowotnych (rys. 7).



Rys. 7. Struktura korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem w UMG według płci

Najbardziej widoczna jest silna dominacja kobiet w korzystaniu z urlopów macierzyńskich/ojcowskich (93% kobiet vs 7% mężczyzn) oraz rodzicielskich (100% kobiet). Oznacza to, że w praktyce ciężar opieki nad dzieckiem nadal w zdecydowanej większości spoczywa na kobietach. W przypadku urlopu wychowawczego również występuje wyłącznie wykorzystanie przez kobiety (100%), co potwierdza utrwalony wzorzec nierównowagi w obowiązkach opiekuńczych.

Odwrotny obraz pojawia się w urlopach naukowych/dla poratowania zdrowia, gdzie korzystanie jest bardziej zrównoważone (47% kobiet i 53% mężczyzn). Wskazuje to, że w obszarze rozwoju zawodowego i regeneracji nie występują już tak wyraźne różnice płciowe.

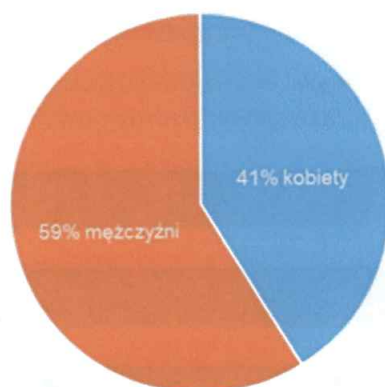
Cel: wzmacnianie rozwiązań wspierających równy podział obowiązków opiekuńczych (szczególnie zachęcanie mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich i wychowawczych), przy jednoczesnym utrzymaniu względnej równowagi w dostępie do urlopów rozwojowych i zdrowotnych.

Doktoranci

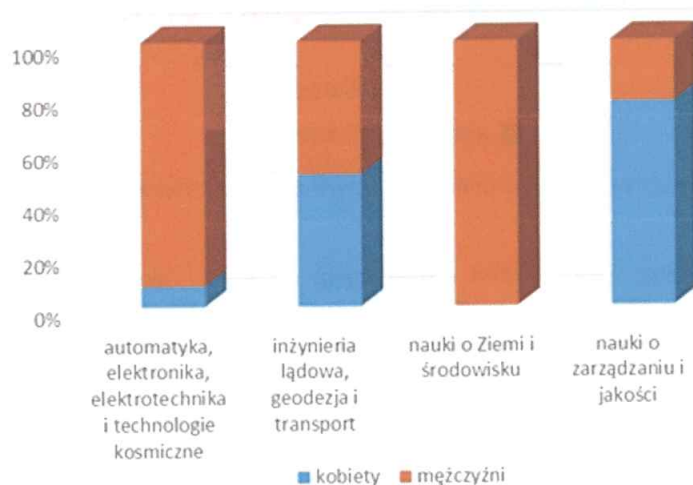
W Szkole Doktorskiej widoczna jest nieznaczna nierównowaga płci – kobiety stanowią 41%, a mężczyźni 59% ogółu doktorantów (rys. 8).

Analiza w podziale na dyscypliny pokazuje dość duże zróżnicowanie (rys. 9):

- w dyscyplinie *automatyka, elektronika, elektrotechnika i technologie kosmiczne* dominują mężczyźni, stanowiąc 92% (kobiety jedynie 8%),
- w dyscyplinie *nauki o Ziemi i środowisku* udział mężczyzn wynosi 100%,
- w dyscyplinie *inżynieria lądowa, geodezja i transport* występuje równowaga płci – po 50% kobiet i mężczyzn,
- w dyscyplinie *nauki o zarządzaniu i jakości* przeważają kobiety, stanowiąc 77%, czyli ponad trzykrotnie więcej niż mężczyźni (23%).



Rys. 8. Reprezentacja płci wśród doktorantek i doktorantów Szkoły Doktorskiej UMG (stan: 06.2026)



Rys. 9. Udział kobiet i mężczyzn według dyscyplin w Szkole Doktorskiej UMG (stan: 06.2026)

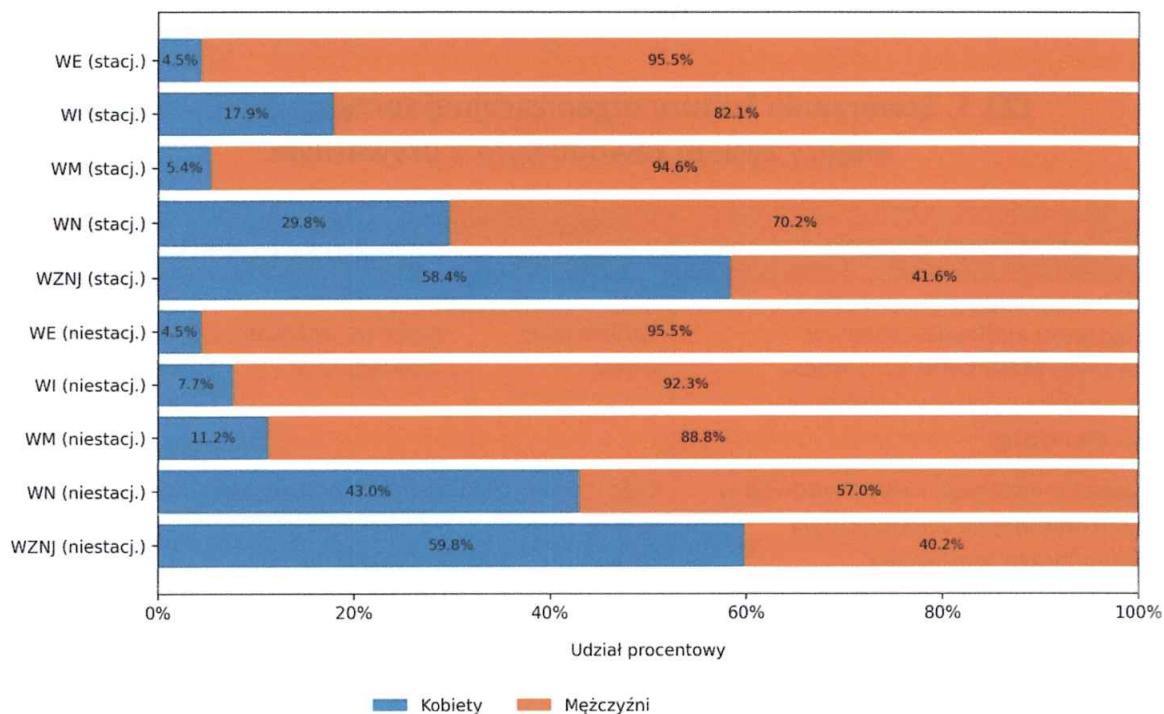
Studenci

Analiza struktury studentów według płci wskazuje na wyraźne zróżnicowanie pomiędzy wydziałami (rys. 10).

Łącznie kobiety stanowią 27,17% wszystkich studentów UMG. Na studiach stacjonarnych ich udział wynosi 27,94%, natomiast na studiach niestacjonarnych 25,62%.

Najwyższy udział kobiet odnotowano na WZNJ – 58,39% na studiach stacjonarnych i 59,83% na studiach niestacjonarnych. Relatywnie wysoki udział kobiet występuje także na WN – 29,75% na studiach stacjonarnych i 43,00% na niestacjonarnych. Z kolei najniższy udział kobiet widoczny jest na WE oraz WM, gdzie kobiety stanowią odpowiednio 4,47% i 5,42% studentów studiów stacjonarnych oraz 4,45% i 11,25% studentów studiów niestacjonarnych. Na WI udział kobiet wynosi 17,95% na studiach stacjonarnych i 7,69% na niestacjonarnych, przy czym należy uwzględnić małą liczebność tej grupy.

Dane pokazują, że z perspektywy równości płci głównym wyzwaniem nie jest ogólna struktura studentów jako całości, lecz nierównomierny udział kobiet pomiędzy poszczególnymi wydziałami i kierunkami kształcenia.



Rys. 10. Udział kobiet i mężczyzn wśród studentów według wydziału i trybu studiów w UMG (stan: 06.2026)

Proponowane działania

- analiza struktury studentów według płci w podziale na wydziały i tryb studiów,
- uwzględnianie perspektywy równości płci w działaniach promujących kierunki studiów,
- wspieranie działań zachęcających kobiety do podejmowania studiów na wydziałach, na których ich udział jest niski,
- promowanie różnorodnych wzorców kariery i ścieżek edukacyjnych,
- upowszechnianie działań wzmacniających inkluzywne środowisko studiowania.

IV. CELE I DZIAŁANIA

CEL 1. Stworzenie kultury organizacyjnej sprzyjającej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym

Zaplanowane działania	Grupa docelowa	Odpowiedzialni i współpracujący	Wskaźnik i termin realizacji
1. Przygotowanie i upowszechnienie za pomocą systemu audiowizualnego w obiektach UMG materiałów pt. „Praca zawodowa a sfera prywatna i rodzinna – osiągnięcie równowagi”	Cała społeczność UMG	Biuro Promocji, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Przygotowany materiał do upowszechniania, w wersji elektronicznej Do końca 2027
2. Sporządzenie informatora/przewodnika w wersji elektronicznej na temat polityki rodzicielskiej, praw, możliwości dofinansowania, wspierania dziecka i rodziny, uzupełnionego o szkolenia przypominające o obowiązujących przepisach z zakresu prawa pracy.	Cała społeczność UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Zespół ds. Organizacyjnych, Dział Kadr i Płac	Informator Cały okres obowiązywania dokumentu
3. Promowanie uelastycznienia czasu pracy	Kadra administracyjna i kadra inżynieryjno-techniczna UMG	Dział Kadr i Płac, Biuro Obsługi Prawnej, Zespół ds. organizacyjnych	Zarządzenie Rektora/Regulamin Do końca 2027
4. Przygotowanie pokoju dla rodzica z dzieckiem – miejsca przyjaznego rodzinie (z fotelem do karmienia, sterylizatorem, lodówką do przechowywania mleka, przewijakiem)	Cała społeczność UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Zespół ds. organizacyjnych, Pion Kanclerza	Miejsce otwarte i przyjazne dla rodzica z dzieckiem na terenie UMG Do końca 2027
5. Dzień dla Kobiet w żegludze	Cała społeczność UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Wydarzenie, prezentacja fotograficzna/ film z wydarzenia Corocznie (18 maja)
6. Dzień Małej Studentki i Małego Studenta	Dzieci osób pracujących i studiujących w UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Biuro Promocji i Komunikacji, osoby reprezentujące 5 Wydziałów i Instytut Morski, Parlament Studentów UMG, Samorząd Doktorantów UMG	Wydarzenie, prezentacja fotograficzna/ film z wydarzenia Corocznie

7. Zainicjowanie tygodnia równości i równego traktowania (z Dniem Kobiet, Dniem Mężczyzn i Dniem Osób Niebinarnych)	Cała społeczność UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Biuro Promocji i Komunikacji, osoby reprezentujące 5 Wydziałów i Instytut Morski, Parlament Studentów UMG, Samorząd Doktorantów UMG	Wydarzenie, prezentacja fotograficzna/ film z wydarzenia Corocznie
8. Kampania promocyjna, zachęcająca dziewczęta do nauki w UMG, np. w trakcie Dnia Dziewcząt i Kobiet w Nauce (zachęcanie dziewcząt do studiowania na specjalnościach technicznych, morskich, informowania o równości traktowania)	Kandydatki i kandydaci na studia, młodzież ostatnich lat szkół średnich	Biuro Promocji i Komunikacji we współpracy z Zespołem ds. wdrożenia i realizacji GEP, osoby reprezentujące 5 Wydziałów i Instytut Morski, Parlament Studentów UMG	Spot/film promujący Corocznie

CEL 2. Stworzenie warunków sprzyjających równości płci w rekrutacji, rozwoju kariery, badaniach i kształceniu

Zaplanowane działania	Grupa docelowa	Odpowiedzialni i współpracujący	Wskaźnik i termin realizacji
1. Sporządzenie analizy/diagnozy na temat nierównej reprezentacji płci na wyższych stanowiskach oraz świadomych i/lub nieświadomych uprzedzeniach	Cała społeczność UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, statystyk/ specjalista od metod ilościowych	Analiza Cały okres obowiązywania dokumentu
2. Rozpoznanie i zidentyfikowanie istniejących i funkcjonujących w UMG stereotypów i uprzedzeń w kontekście nierównego traktowania	Społeczność UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Dane gromadzone w corocznych ankietach i raportach Raz w roku
3. Przegląd i wprowadzenie ewentualnych zmian do dokumentu regulującego kwestie równości płci w procesie rekrutacji i zatrudniania kadry: wyjaśnienie zasad rekrutacji opartych na równym traktowaniu, szczególnie ze względu na płeć; włączenie treści dotyczącej równości płci do ogłoszeń o pracę, feminatywy. Składy komisji rekrutacyjnych powinny w miarę możliwości mieć charakter zróżnicowany płciowo	Obecni i przyszli pracownicy UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Dział Kadr i Płac, Biuro Obsługi Prawnej	Analiza dokumentów/ Nowy dokument typu Zarządzenie/ Komunikat o równych szansach w rekrutacji i rozwoju kariery Cały okres obowiązywania dokumentu

4. Przeprowadzenie diagnozy poziomu zadowolenia studentów i doktorantów z przestrzegania zasady równości płci w UMG	Osoby studiujące w UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Parlament Studentów UMG, Samorząd Doktorantów UMG	Coroczne raporty/diagnozy
5. Kampania promocyjna, zachęcająca dziewczęta do nauki w UMG (zachęcanie dziewcząt do studiowania na specjalnościach technicznych, morskich, informowania o równości traktowania)	Kandydatki i kandydaci na studia, młodzież ostatnich lat szkół średnich	Biuro Promocji i Komunikacji we współpracy z Zespołem ds. wdrożenia i realizacji GEP, osoby reprezentujące 5 Wydziałów i Instytut Morski, Parlament Studentów UMG	Spot/film promujący Cały okres obowiązywania dokumentu
6. Umożliwienie studentkom uczestnictwa w zajęciach na sali gimnastycznej oraz basenie w grupach żeńskich	Osoby studiujące w UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Cały okres obowiązywania dokumentu
7. Szkolenia antydyskryminacyjne obejmujące zarówno wsparcie osób doświadczających dyskryminacji, ukierunkowane na wzmocnienie ich pozycji oraz rozwój kompetencji miękkich (w szczególności w zakresie wyznaczania celów i ich realizacji, niezależnie od obowiązków rodzinnych i opiekuńczych), jak i dedykowane szkolenia dla kadry kierowniczej oraz osób obsługujących studentów.	Pracownicy UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Min. 1 szkolenie w okresie obowiązywania dokumentu, dostępne dla każdego pracownika
8. Szkolenia podnoszące świadomość w zakresie uprzedzeń i stereotypów, komunikacji międzykulturowej, niedyskryminacji oraz zarządzania różnorodnością.	Pracownicy UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Dział Współpracy Międzynarodowej	Szkolenia w grupach dla łącznie 150 pracowników UMG w okresie obowiązywania dokumentu
9. Aktualizowanie przygotowanej w Bibliotece UMG półki z bibliografią poświęconą tematyce równego traktowania, przede wszystkim w tematyce równości płci, umieszczonej w strefie ogólnodostępnej dla studiujących i odwiedzających	Cała społeczność UMG	Biblioteka Główna UMG	Wystawa w postaci półki Cały okres obowiązywania dokumentu
10. Przegląd treści i włączenie zagadnień równości płci do przedmiotu <i>Prawne i etyczne uwarunkowania działalności naukowej</i> do programu kształcenia w Szkole Doktorskiej	Doktoranci Szkoły Doktorskiej UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP Senat, Szkoła Doktorska	Przegląd i wprowadzenie zmian do treści przedmiotu – do końca 2027 Zmieniona treść przedmiotu nauczana w kolejnych latach

11. Aktualizacja i wyeksponowanie na stronie internetowej UMG zakładki <i>Równe traktowanie</i> w sposób zwiększający jej widoczność i łatwość dostępu dla użytkowników wraz z zapewnieniem dostępu do wybranych materiałów informacyjnych i aktualności publikowanych m.in. w newsletterach takich jak GENews	Cała społeczność UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP Specjaliści IT UMG	Na bieżąco uzupełniana, rozszerzana i monitorowana treść zakładki przez cały okres obowiązywania dokumentu
12. Realizacja zajęć dotyczących równości płci w ramach lektoratów języków obcych.	Studenci i studentki UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Studium Języków Obcych	Wykład na początku lektoratu poświęcony tematyce równego traktowania i niedyskryminacji Corocznie
13. Rozpoznanie i zidentyfikowanie istniejących i funkcjonujących w UMG stereotypów i uprzedzeń w kontekście nierównego traktowania	Społeczność UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Dane gromadzone w corocznych ankietach i raportach Corocznie
14. Organizacja konkursu na przygotowanie materiałów informacyjno-edukacyjnych dotyczących różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji, obejmujących film pt. „Różnorodność i przeciwdziałanie dyskryminacji” oraz ulotkę/plakat w wersji elektronicznej upowszechniający wiedzę na temat definicji molestowania seksualnego oraz jego konsekwencji dla sprawy	Społeczność UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Parlament Studencki,	Film, ulotka/plakat przygotowane i umieszczony na stronie www UMG i w mediach społecznościowych do końca okres obowiązywania dokumentu
15. Przeprowadzenie warsztatów i szkoleń z zakresu przeciwdziałania przemocy, molestowaniu seksualnemu oraz zapobiegania nękanii i molestowaniu, w tym w szczególności w środowisku pracy na morzu.	Społeczność UMG, głównie studenci i studentki UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP)	Min. 200 osób przeszkolonych Cały okres obowiązywania dokumentu

CEL 3. Osiągnięcie równowagi płci w gremiach decyzyjnych oraz promowanie kultury przywództwa i zaangażowania

Zaplanowane działania	Grupa docelowa	Odpowiedzialni i współpracujący	Wskaźnik i termin realizacji
1. Sporządzenie statystyk/ raportów dotyczących nierównej reprezentacji płci na wyższych stanowiskach, zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, świadomych/nieświadomych uprzedzeń	Pracownicy UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Dział Kadr i Płac,	Min. co 2 lata w okresie obowiązywania dokumentu

2. Włączenie tematyki równości płci do rozmów rozwojowych wśród kadry kierowniczej i zarządzającej – promowanie równowagi płci w zespołach zarządzających	Pracownicy UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Władze uczelni	Procedura decyzyjna/raport dotyczący odniesionego wpływu na kwestię równości płci w zatrudnianiu na stanowiskach kierowniczych i zarządzających Do końca 2027
3. Uwzględnienie w miarę możliwości kwestii równowagi płci podczas nominowania kadry do prac w komisjach, komitetach, zespołach, innych gremiach decyzyjnych	Pracownicy UMG	Rektor	Opracowana procedura/polityka Do końca 2027
4. Przeprowadzenie szkoleń na temat rozwoju osobistego dla pracowników UMG	Pracownicy UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Min. 50 osób przeszkolonych Cały okres obowiązywania dokumentu
5. Kurs na temat działań antydyskryminacyjnych dla pracowników oraz studentów, doktorantów (online, stacjonarnie lub hybrydowo)	Cała społeczność UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Minimum jeden kurs w trakcie obowiązywania dokumentu

V. MONITOROWANIE, OCENA I KOMUNIKACJA

Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP będzie corocznie monitorować postęp w realizowaniu zaplanowanych działań w GEP oraz zbierać i analizować dane zawarte w GEP. Minimum co 2 lata przeprowadzana będzie ocena miejsca pracy, która będzie zawierała raport na temat istotnych różnic w zadowoleniu z pracy odpowiednio mężczyzn, kobiet i osób niebinarnych, w różnych obszarach, sferach pracy i na różnych stanowiskach pracy. Raport z postępów realizacji założonych celów będzie przedkładany Rektorowi/zatwierdzany przez Rektora, a następnie publikowany corocznie na stronie internetowej uczelni.

Planuje się, iż dane będą dostępne zarówno na poziomie ogólnouczelnianym, jak i na poziomie jednostek organizacyjnych. Cały zebrany materiał wraz z uwagami Zespołu ds. wdrożenia i realizacji GEP zostanie opublikowany online i zostanie uwzględniony przy opracowywaniu korekt czy ewentualnych zmian do istniejącego GEP. Opracowane ostateczne poprawki i zalecenia zostaną omówione ze wszystkimi jednostkami organizacyjnymi

Dane do monitoringu:

1. Reprezentacja płci pośród pracowników Uczelni
2. Reprezentacja płci na stanowisk kierowniczych, zarządzających
3. Reprezentacja płci pośród kadry akademickiej
4. Reprezentacja płci pośród pracowników niebędących nauczycielami UMG
5. Reprezentacja płci wśród studentek, studentów, doktorantek i doktorantów
6. Zadowolenie z pracy
7. Warunki pracy
8. Uprzedzenia oparte o płeć
9. Badanie ankietowe pracowników dot. zagadnienia równości płci

Za zgodność pod względem
formalno-prawnym
radca prawny Arkadiusz Brzeski

BIBLIOGRAFIA

1. European Commission (2012), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52012DC0392>
2. 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>
3. European Institute for Gender Equality, Publications and reports: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/women-and-men-decision-making-methodological-report>
4. The Constitution of the Republic of Poland of 2nd April, <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
5. NCN (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_dostep_u_kobiet_i_mezczyzn.pdf
6. The European Charter for Researchers <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs charter/european-charter>
7. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe, gender equality: a strengthened commitment in Horizon Europe, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/97891>
8. HR Excellence in Research Action Plans https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/action_plan_0.pdf oraz https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/action_plan_2024_0.pdf
9. Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Morskim w Gdyni. Zarządzenie nr 65 Rektora UMG z dnia 28 grudnia 2021 roku <https://umg.edu.pl/zarzadzenie-nr-6521>
10. Zarządzenia Rektora UMG z dnia 7 grudnia 2021 r. w sprawie dobrych obyczajów na Uniwersytecie Morskim w Gdyni https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/z_r_58_0.pdf
11. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development <https://sdgs.un.org/2030agenda>
12. Kodeks etyki pracownika naukowego <https://umg.edu.pl/kodeks-etyki-pracownika-naukowego-0>