

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
DLA
UNIWERSYTETU MORSKIEGO
W GDYNI
2022-2025



UNIWERSYTET MORSKI W GDYNI



SPIS TREŚCI

I. WPROWADZENIE	3
II. ROZWÓJ STRATEGII RÓWNOŚCI PŁCI I PLAN DZIAŁANIA 2022-2025.....	5
III. DIAGNOZA I ANALIZA STANU RZECZY.....	8
DYSKUSJA	16
IV. CELE I DZIAŁANIA.....	17
CEL 1. STWORZENIE NAJLEPSZYCH WARUNKÓW PRACY I NAUKI POPRZEZ INSTYTUCJONALIZACJĘ PRZYJAZNEJ RODZINIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ.....	17
CEL 2. RÓWNOŚĆ PŁCI W REKRUTACJI , ROZWOJU KARIERY , BADANIACH I NAUCZANIU	19
CEL 3. OSIĄGNIĘCIE RÓWNOWAGI PŁCI W GREMIACH WŁĄCZONYCH W PODEJMOWANIE DECYZJI I PROMOWANIE ROZWIJANIA KULTURY PRZYWÓDZTWA, KULTURY ZAANGAŻOWANIA.....	21
CEL 4. PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ I MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU.....	23
V. MONITOROWANIE, OCENA I KOMUNIKACJA.....	25
BIBLIOGRAFIA	26



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 Uczelni, 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.

UMG, poprzez wprowadzenie Planu Równości Płci, zwany dalej „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 dla każdego spośród kadry akademickiej właściwej ścieżki rozwoju zawodowego. Plan Równości Płci 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 2020-2024. Opracowanie polityki antydyskryminacyjnej – równego traktowania zlikwiduje przeszkody w tworzeniu jak najlepszego środowiska dla społeczności uczelni i ustanowi nowe standardy w uczelni.

UMG uzyskał certyfikat „Logo HR Excellence in Research” w grudniu 2017 r., ma on na celu ciągłą poprawę warunków dla inicjatyw rozwojowych w zakresie potencjału ludzkiego i pracy naukowej, równości płci, równego, transparentnego traktowania przy rekrutacji, a także budowanie dobrych praktyk, aby osiągnąć ten cel. Przyznawanie logo jest jednym z działań Komisji Europejskiej w ramach strategii Human Resources Strategy for Researchers, nakierowanej na zwiększanie atrakcyjności warunków pracy naukowców w UE.

Plan działań na rzecz równości płci w Uniwersytecie Morskim w Gdyni 2022-2025 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 kobiet-naukowców, przy pełnej zgodności z przepisami UE

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>



dotyczącymi równości płci (dyrektywa 2006/54/WE)² skierowanymi na wyeliminowanie braku równowagi płci w procesach decyzyjnych oraz zapewnieniu, aby co najmniej 40% niedostatecznie reprezentowanej płci uczestniczyło w komisjach zajmujących się rekrutacją/postępem kariery oraz tworzeniem i oceną programów badawczych (zob. EIGE 2016)³.

Poprzez uzyskanie certyfikatu HR Excellence in Research 2017, UMG zobowiązuje się do włączenia problematyki płci do strategii antidyskryminacyjnych, zgodnie z założeniami zawartymi w „Strategii rozwoju zasobów ludzkich z uwzględnieniem zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania w procesie rekrutacji pracowników naukowych, 2015- 2019”. Integruje dotychczasowe działania prorównościowe Uczelni z nowymi inicjatywami.

Konstytucja RP zawiera ogólny zakaz dyskryminacji. Art. 32 Konstytucji 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 konkursach.⁵

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 2022-2025 zawiera opis zadań które należy podjąć we wzmiankowanym okresie. Nowy plan na kolejne lata 2026-2030 będzie uwzględniał zadania już rozpoczęte w poprzednim okresie oraz aktualne potrzeby.

Dokument opisuje działania, które UMG będzie realizować na przestrzeni lat 2022-2025 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.

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>

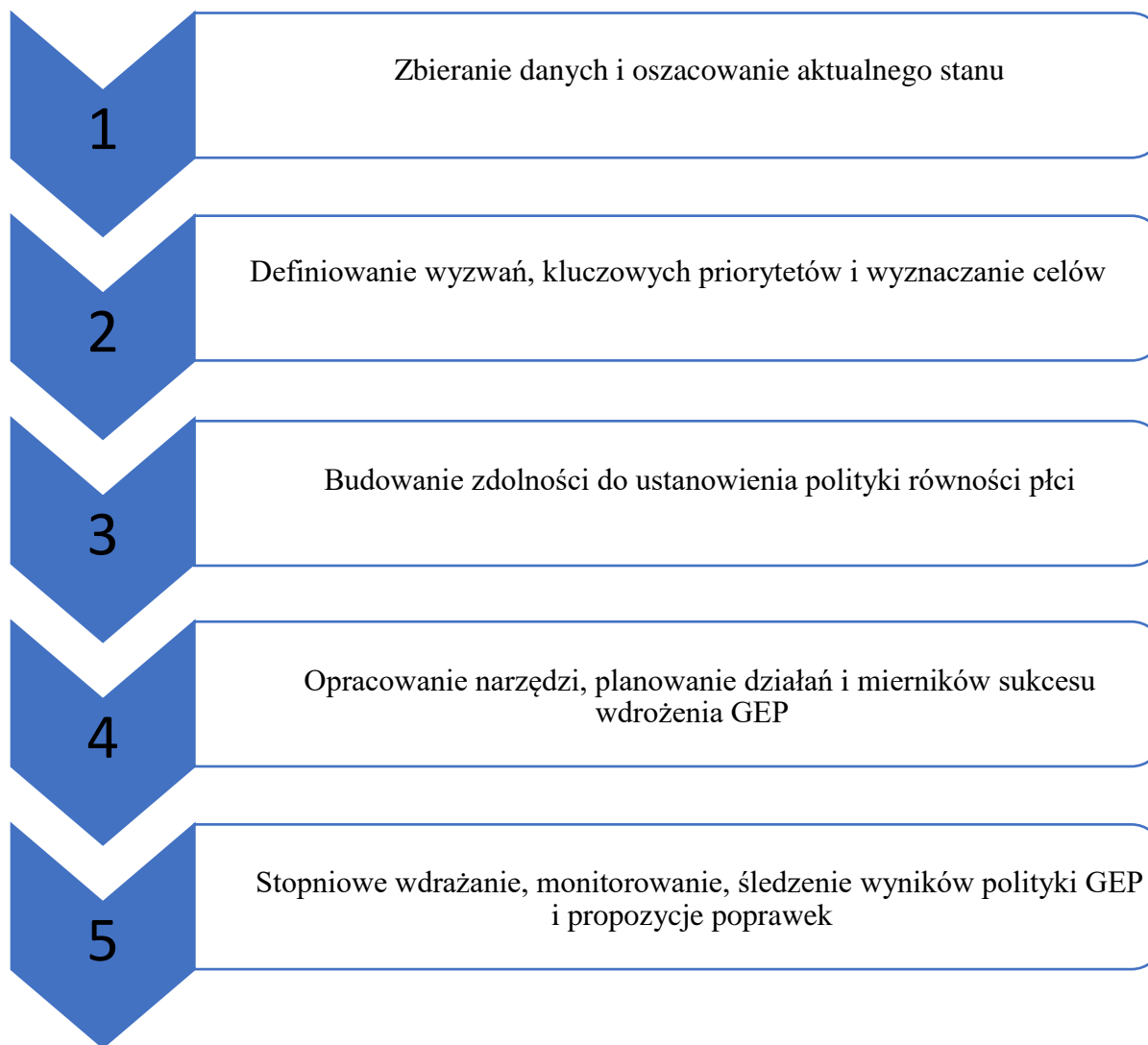
³ European Institute for Gender Equality (2016), Gender Equality in Academia and Research <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-genderequality-research>

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_m_ezczyzn.pdf

II. ROZWÓJ STRATEGII RÓWNOŚCI PŁCI I PLAN DZIAŁANIA 2022-2025

Rys.1. Etapy opracowywania i wdrażania strategii na rzecz równości płci



STRATEGIA 2022-2025

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, osiągnięcie równowagi płci w podejmowaniu decyzji, opracowywanie środków przeciwdziałających przemocy ze względu na płeć i molestowaniu seksualnemu oraz podnoszenie świadomości płci.

OBSZAR REALIZACJI STRATEGII

Rys.2. Etapy wdrażania Strategii Równości Płci

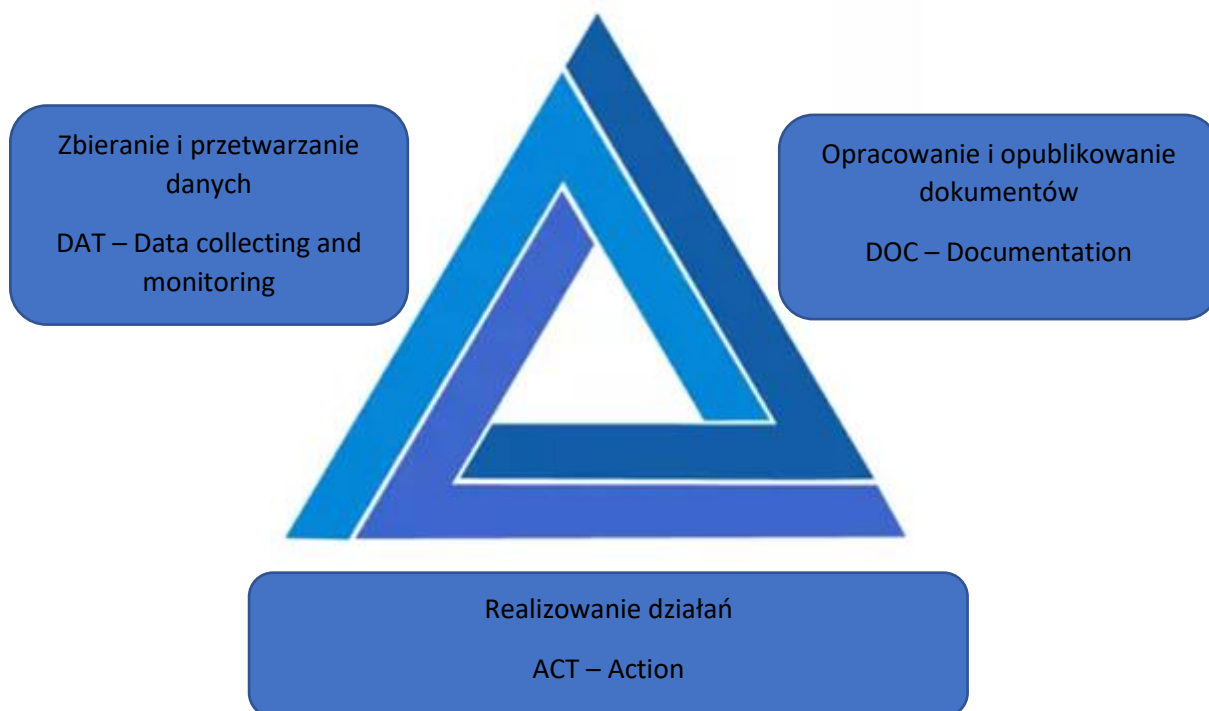


ZAPLANOWANE DZIAŁANIA GEP NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI

W UNIWERSYTECIE MORSKIM W GDYNI

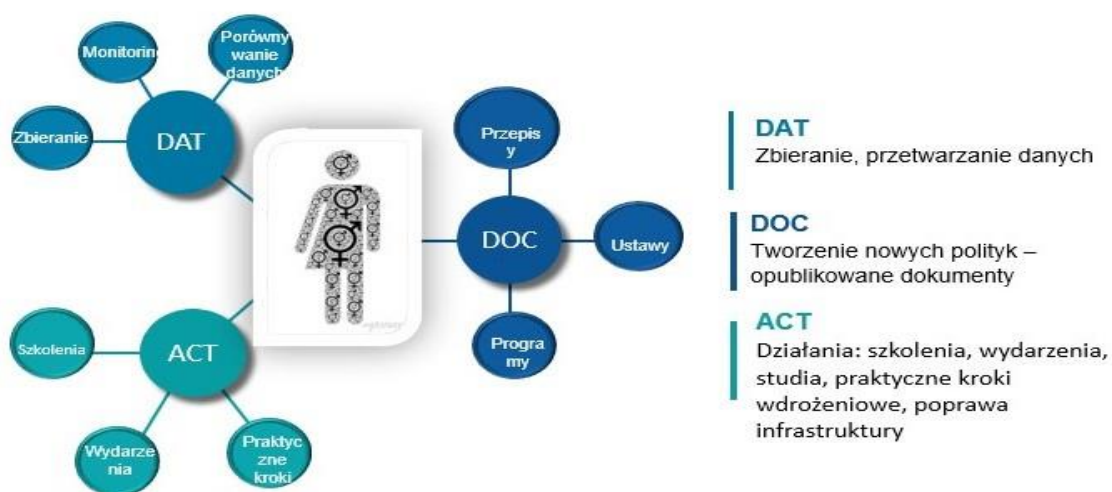
Plan obejmuje działania, które będą prowadzone i rozwijane zarówno na poziomie centralnym na całej Uczelni globalnie, jak i w jednostkach organizacyjnych uczelni. Działania można sklasyfikować jako DAT – zbieranie, analizowanie, monitorowanie i porównywanie danych; DOC – tworzenie i publikacja dokumentów dotyczących polityki równości płci; ACT – 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 Strategii.

Rys.3. Jedność działań we wdrażaniu GEP



RODZAJE DZIAŁAŃ

Rys.4. Jedność działań we wdrażaniu GEP





Strategia na rzecz Równości Płci realizowana jest poprzez Plan, który obejmuje zestaw działań realizowanych przez różne jednostki Uczelni. Po zidentyfikowaniu wyzwań i celów zostaną zaprojektowane ww. praktyczne działania, np. szkolenia, wydarzenia i kampanie, które pozwolą na osiągnięcie wyznaczonych celów. Plan 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 przezwycięzania nieświadomych uprzedzeń związanych z płcią wśród kadry uczelni, osób zarządzających UMG. Wszystkie pozyskane dane będą zawarte w rocznych raportach z kwestionariuszy przeprowadzonych w Uczelni.

III. DIAGNOZA ANALIZA STANU RZECZY

Punktem wyjścia do analiz mających na celu opracowanie Planu Równości Płci dla UMG była weryfikacja rozkładu płci osób pracujących w uczelni, zgodnie z zaleceniami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca⁶. Uwzględniono również stopnie naukowe i zajmowane stanowisko w uczelni.

Zgodnie z opublikowanym „Sprawozdaniem Rektora z rocznej działalności Uniwersytetu Morskiego w Gdyni” z 2018 roku⁷, nie ma informacji o rozkładzie płci w działaniach podejmowanych w uczelni, ale są informacje o reprezentatywności według płci wśród stanowisk kierowniczych. Dane gromadzone i monitorowane w uczelni będą musiały zawierać informacje o rozkładzie płci wśród kadry i studiujących w UMG zgodnie z wymaganiami obowiązkowymi Komisji Europejskiej dla planów równości płci GEP⁸. Jedynym dokumentem na poziomie uczelni zawierającym liczby pracujących w UMG w podziale ze względu na płeć jest opublikowany w grudniu 2017 roku : „HR Excellence in Research Action Plan”⁹. Dlatego podane dane muszą być corocznie aktualizowane, gromadzone i monitorowane.

Oprócz tego, Uniwersytet Morski w Gdyni realizuje projekt „KIERUNEK: DOSTĘPNOŚĆ” (03.01.2022 - 31.10.2023) w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020”. Głównym celem projektu jest przeprowadzenie zmian organizacyjnych oraz podniesienie świadomości i kompetencji pracowników uczelni w zakresie niepełnosprawności poprzez realizację działań mających na celu zapewnienie dostępności komunikacyjnej uczelni, administrowanych stron internetowych, narzędzi informatycznych, procedur edukacyjnych, wprowadzanie modyfikacji w programach

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

⁷ SPRAWOZDANIE REKTORA z rocznej działalności UNIWERSYTETU MORSKIEGO W GDYNI https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/sprawozdanie_rektora_z_rocznej_dzialalnosci_umg_2018.pdf

⁸ 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>

⁹ HR Excellence in Research Action Plan https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/action_pl_an.pdf



kształcenia zapewniających ich dostępność dla studentów niepełnosprawnych oraz działań z zakresu dostępności architektonicznej.

W 2020 r., została z kolei opracowana dla uczelni: „Polityka przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji”¹⁰, w której zdefiniowano pojęcie „molestowania seksualnego” oraz opracowano procedurę przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu. Rektor Uczelni powołuje osobę zaufania, do której mogą zwrócić się zarówno pracujący w UMG, jak i studenci/studentki oraz doktorantki/doktoranci mogą zgłosić problem i zainicjować postępowanie antydyskryminacyjne. Dodatkowo, w Zarządzeniu Rektora z 2021 r. w sprawie dobrych obyczajów na Uniwersytecie Morskim w Gdyni¹¹, 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, płeć, niepełnosprawność, rasę, religię lub jakiegokolwiek inne pochodzenie.

W dniu 18 maja 2022 r. na uczelni odbył się pierwszy Międzynarodowy Dzień Kobiet w Branży Morskiej, zainicjowany 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 rozwoju ONZ nr 5, czyli „Osiągnięcie równości płci i wzmocnienie pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt”¹², jak również wspieranie prac mających na celu rozwiązanie problemu obecnej nierównowagi płci w zatrudnieniu na morzu.

Inną okazją do promowania równowagi płci w UMG jest Dzień Małego Studenta, który odbywa się corocznie w sierpniu. W tym dniu promuje się równość płci i eliminuje uprzedzenia podczas zajęć edukacyjnych i rozrywkowych dla dzieci: warsztatów pieczenia, spotkań z policją, eksperymentów naukowych.

¹⁰ Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Uniwersytecie Morskim w Gdyni. Załącznik do Zarządzenia nr 15 Rektora UMG z dnia 12 marca 2020 r.

https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/polityka_przeciwdzialania_mobbingowi_i_dyskryminacji_w_umg.pdf

¹¹ 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

¹² Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development <https://sdgs.un.org/2030agenda>



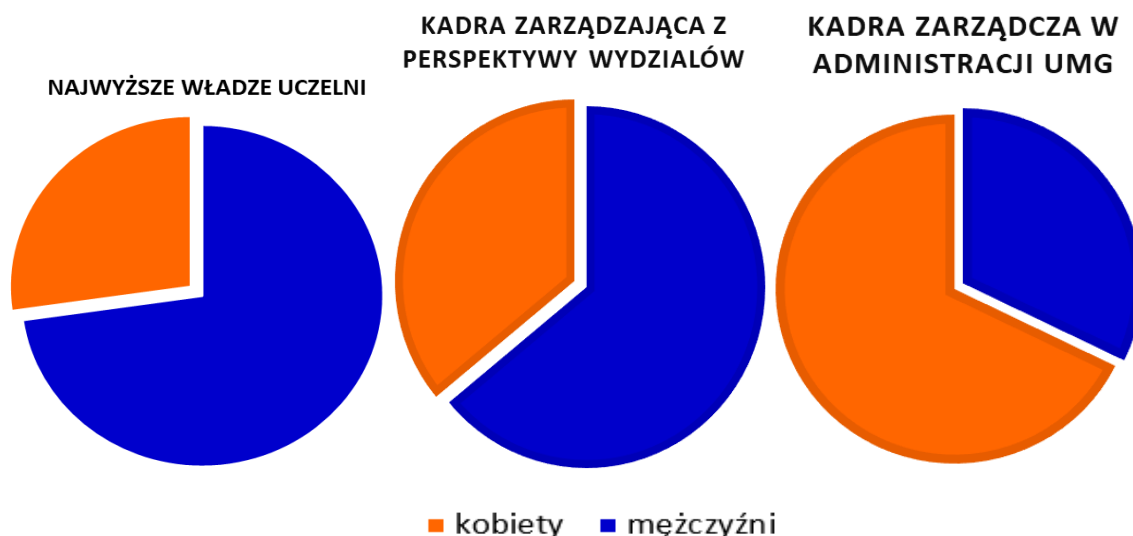
Statystyka Potencjału Ludzkiego UMG i reprezentacja płci w poszczególnych obszarach Zarządzający Uniwersytetem Morskim w Gdyni

Tabela 1. Zestawienie osób zarządzających UMG w podziale na płeć (stan na: 09.2022)

Władze uczelni	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni %	Kobiety %
Rektor	1	0	1	100	0
Prorektorzy	4	0	4	100	0
Kanclerz i Kwestor	2	0	2	100	0
Z-cy Kanclerza oraz Kwestora	1	3	4	25	75
Razem	8	3	11	73	27
Poziom Wydziałów	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni %	Kobiety %
Dziekani	3	1	4	75	25
Prodziekani	6	4	10	60	40
Kierownicy Katedr i Zakładów	14	5	19	74	26
Z-cy Kierowników Katedr	9	8	17	53	47
Razem	32	18	50	64	36
Poziom Administracji UMG	Mężczyźni	Kobiety	Suma	Mężczyźni %	Kobiety %
Dyrektorzy	2	4	6	33	67
Z-cy Dyrektorów	1	0	1	100	0
Kierownicy	4	14	18	22	78
Z-cy Kierowników	3	3	6	50	50
Razem	10	21	31	32	68

Jak przedstawiono w tabeli nr 1, w strukturze zarządzania uczelni najwyższe stanowiska piastują mężczyźni: Rektor, Prorektorzy, Kanclerz i Kwestor, Dziekani, natomiast procent kobiet zatrudnionych na najwyższych stanowiskach jest zrównoważony jedynie w przypadku Zastępców Kierowników Katedr i Zastępców Kierowników jednostek administracyjnych. Kobiety przeważają jedynie w kategorii Zastępców Kanclerza i Kwestora oraz wśród Kierowników w administracji. Wyjątek stanowi Wydział Zarządzania i Nauk o Jakości, gdzie osobami zarządzającymi są wyłącznie kobiety.

Rys.5. Rozkład kadry kierowniczej Uniwersytetu Morskiego w Gdyni według płci (stan na: 09.2022)



Kadra akademicka

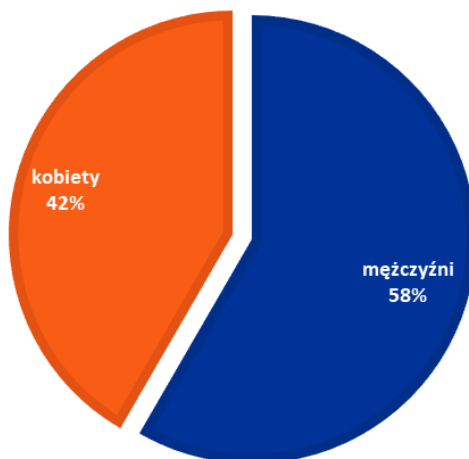
Tabela 2. Stanowiska kadry akademickiej uczelni w podziale ze względu na płeć (stan na: 09.2022):

Stanowiska:	Mężczyźni	Kobiety	Razem:
Profesor	23	3	26
Profesor uczelni	41	17	58
Adiunkt	78	60	138
Asystent	41	41	82
Starszy wykładowca	11	18	29
Wykładowca	5	1	6
Lektor	0	2	2
Razem:	199	142	341

Rozkład kobiet i mężczyzn na różnych stanowiskach na UMG jest nierównomierny. Około 90% mężczyzn zatrudnionych jest na stanowisku profesora. Stanowisko profesora uczelni piastuje blisko 70% mężczyzn, pozostałe 30% to kobiety. Jedyne stanowisko gdzie występuje reprezentatywność z pełną równowagą płci po 50% jest stanowisko asystenta. Wśród adiunktów statystyki są w miarę zrównoważone: 57% kobiet w stosunku do 43% mężczyzn. Wykładowcami są głównie mężczyźni – około 85%, podczas gdy wśród starszych wykładowców przeważają kobiety, stanowiąc ponad 60% ogólnej liczby, a wśród lektorów pracują wyłącznie kobiety.

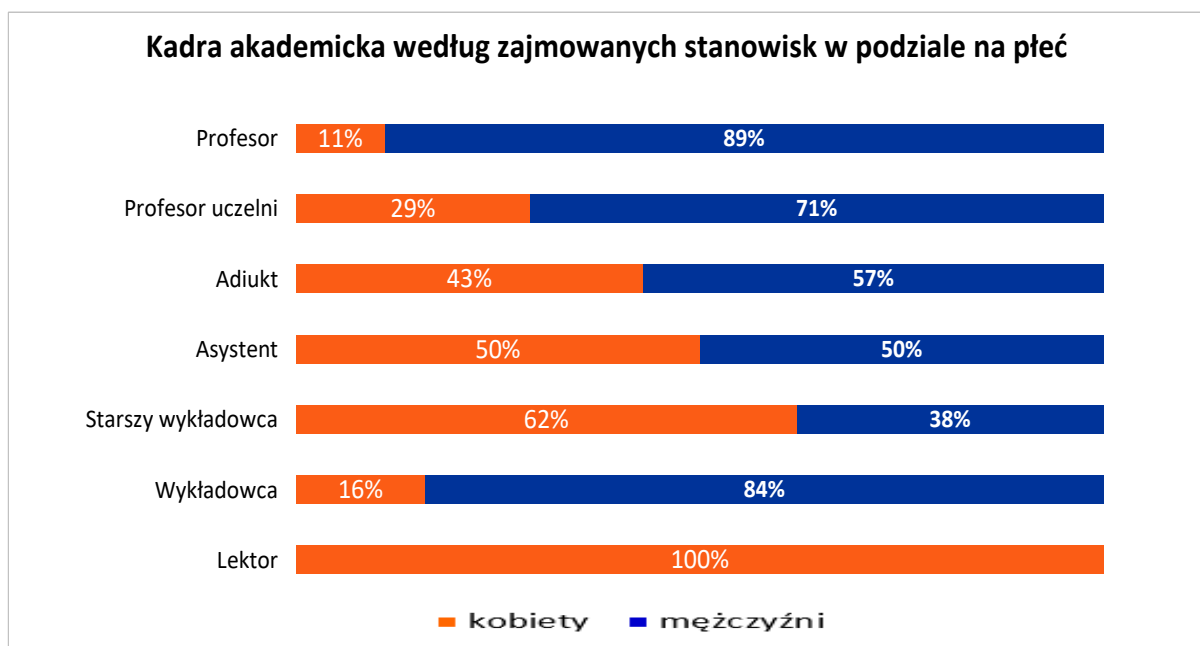
Rys. 6. Zestawienie całkowitej liczby kadry akademickiej UMG według podziału ze względu na płeć

Kadra akademicka uczelni w podziale na płeć



Ogólnie rzecz biorąc, liczba mężczyzn zajmujących wyższe stanowiska zawodowe spośród kadry akademickiej przewyższa liczbę kobiet, chociaż zróżnicowanie płci w ogólnej liczbie pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych jest niewielkie. Statystyka wskazuje, iż kobiety potrzebują większego wsparcia, aby mieć możliwość osiągnięcia wyższych stopni zawodowych. Może to wynikać z różnych względów, podczas rozmów nieformalnych w trakcie konsultowania GEP często podkreślana była przez kobiety konieczność pogodzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym, prywatnym.

Rys.7. Odsetek pracowników badawczych, dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych UMG ze względu na zajmowane stanowiska akademickie w podziale na płeć (stan na: 09.2022)



Pracownicy niebędącymi nauczycielami

Ogólna liczba kobiet w grupie pracowników niebędących nauczycielami w UMG jest wyższa od liczby mężczyzn, ale różnica procentowa jest nieznaczna i teoretycznie jest względna równość płci wśród tej grupy personelu UMG, jednakże dysproporcje w kilku kategoriach są znaczące i nie pokrywają się z ogólną wyrównaną proporcją płci.

Rys.8. Reprezentacja płci wśród pracowników niebędących nauczycielami w UMG (stan na 09.2022 r.)

PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI W PODZIALE NA PLEĆ

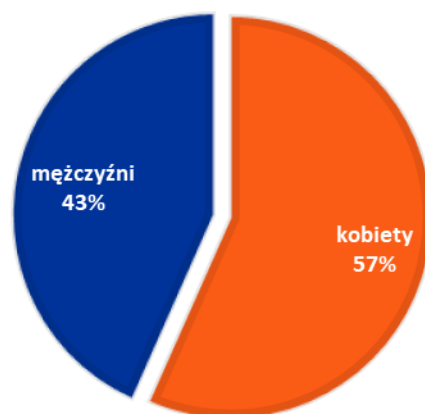
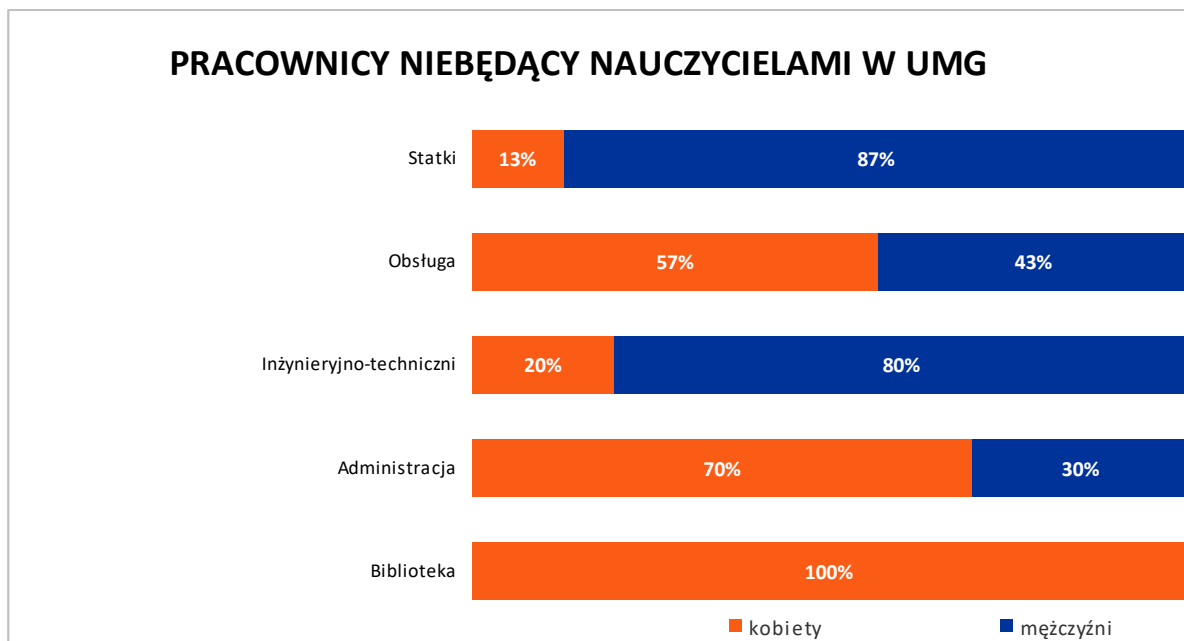


Tabela 3. Stan zatrudnienia pracowników niebędących nauczycielami w UMG na 30 września 2022 r.:

Pracownicy niebędący nauczycielami:	Kobiety	Mężczyźni	Razem
Obsługa statków	6	40	46
Obsługa uczelni: (m.in.: obsługa gospodarcza, ochrona i konserwacja mienia, recepcje)	56	42	98
Inżynierijno-techniczni	13	51	64
Administracja uczelni	184	76	260
Biblioteka	14	0	14
Razem	273	209	482

Rys. 9. Odsetek pracowników uczelni niebędących nauczycielami w UMG, według działów (stan na 09.2022):



W strukturach Biblioteki Głównej UMG zatrudnione są wyłącznie kobiety. Ponadto kobiety znacznie przewyższają liczebnie mężczyzn spośród kadry administracyjnej UMG: ponad 70% kobiet w stosunku do niecałych 30% mężczyzn. Z kolei wśród kadry inżynieryjno-technicznej i obsługi statków to mężczyźni stanowią zdecydowaną większość. Proporcje są wyrównane jedynie wśród kadry szeroko pojętej obsługi (57% kobiet do 43% mężczyzn). Jednakże i tu, jako że jest to szeroka kategoria personelu uczelni, obsługę sprzątającą i obsługę recepcji w domach studenckich prowadzą kobiety, z kolei usługi ochrony mienia, obsługi gospodarczo-technicznej i konserwacji mienia UMG wykonują mężczyźni. Uzyskane wyniki mogą prowadzić do wniosku, że niektóre zawody nadal uważane są za „zawody dla kobiet” lub „dla mężczyzn” i są zdominowane przez stereotypową płć, tak jak ma to miejsce na świecie, według Międzynarodowej Organizacji Pracy¹³.

Doktoranci

Pomimo stosunkowo równej reprezentacji płci w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu Morskiego w Gdyni (58% K do 42% M), w kontekście tematyki kształcenia doktorantów można zaobserwować zdecydowany podział doktorantów według kryterium płci. W dyscyplinie Automatyka, elektronika i Elektrotechnika kształcą się wyłącznie mężczyźni, natomiast dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn kształci się w dyscyplinie Nauki o zarządzaniu i jakości.

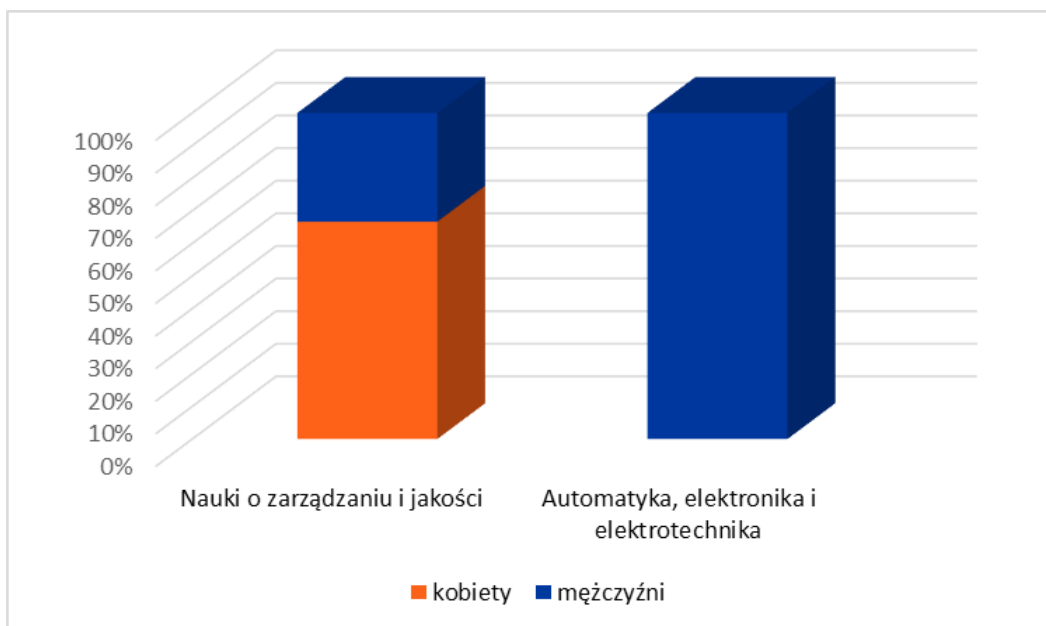
¹³ Occupations by gender

<https://ilostat.ilo.org/these-occupations-are-dominated-by-women/>

Rys.10. Reprezentacja płci wśród doktorantek i doktorantów Szkoły Doktorskiej UMG (stan: 09.2022)



Rys.11. Doktorantki i doktoranci według dyscyplin w UMG (stan: 09.2022)





DYSKUSJA

Obecny rozkład pod względem płci wśród kadry UMG wskazuje, że chociaż w organizacji zatrudnionych jest porównywalna liczba kobiet i mężczyzn, to jednak na poziomie szczebla kierowniczego, zarządczego istnieje wyraźna dysproporcja.

Aby zwiększyć liczbę kobiet na czołowych stanowiskach akademickich oraz promować równość płci w uczelni, rekomendowane są przez Komisję Europejską następujące cele:

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

W ramach Logo HR Action Plan dla uczelni¹⁴ 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 HR Excellence in Research Plan i GEP zoptymalizuje wysiłki zespołów w tworzeniu bezstronnego i inspirującego środowiska pracy oraz pomoże dostosować istniejące procedury do celów Planu Równości Płci w UMG. Również istniejące już elementy kultury organizacyjnej przyjaznej rodzinie zostaną uwzględnione i rozszerzone poprzez działania zaplanowane w niniejszym dokumencie.

Jako uczelnia morska, Uniwersytet Morski w Gdyni 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

¹⁴ HR Excellence in Research Action Plan https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/action_plan.pdf

CELE I DZIAŁANIA

CEL 1. STWORZENIE NAJLEPSZYCH WARUNKÓW PRACY I NAUKI POPRAZĘ INSTYTUCJONALIZACJĘ PRZYJAZNEJ RODZINIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Cel polityki:	Zaplanowane działania:	Grupa docelowa:	Odpowiedzialni:	Wskaźnik i termin realizacji:
Opracowanie i wdrożenie zmian instytucjonalnych w kierunku uczynienia uczelni lepszym miejscem pracy	1. Przeprowadzenie tzw. „burz mózgów” nad kreatywnymi sposobami promowania kultury pracy przyjaznej rodzinie	Cała społeczność UMG	Powołany zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Protokoły 2022-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)
	2. Przygotowanie i upowszechnienie w formie elektronicznej ulotki/plakatu/prezentacji na temat: „Praca zawodowa a sfera prywatna, rodzinna – osiągnięcie równowagi”	Cała społeczność UMG	Biuro Promocji i Komunikacji, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Przygotowany materiał do upowszechniania, w wersji elektronicznej Do końca 2023 r.
	3. Sporządzenie informatora/przewodnika na temat polityki rodzicielskiej, praw, możliwości dofinansowania, wspierania dziecka i rodziny	Cała społeczność UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Dział Socjalny, Dział Kadr i Płac, Biuro Promocji i Komunikacji	Informator 2022-2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)
	4. Stworzenie i formalne usankcjonowanie tzw. „banku godzin” dla administracji i kadry techniczno-inżynierskiej na wypadek konieczności nagłych wyjść z pracy	Kadra administracyjna i kadra inżyniersko-techniczna UMG	Dział Kadr i Płac, Biuro Obsługi Prawnej, Zespół ds. organizacyjnych	Zarządzenie Rektora/Regulamin Do końca 2025 r.
	5. Przygotowanie pokoju dla rodzica z dzieckiem – miejsca przyjaznego rodzinie	Cała społeczność UMG	Dział Socjalny, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP,	Miejsce otwarte i przyjazne dla rodzica z dzieckiem na terenie

			Pion Kanclerza	UMG Do końca 2025 r.
6. Przeprowadzenie diagnozy w temacie poziomu zadowolenia studiujących z przestrzegania zasady równości płci w UMG	Osoby studiujące w UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Biuro Promocji i Komunikacji		Coroczne raporty/diagnozy Corocznie cały okres obowiązywania dokumentu, 2022-2025
7. Dzień dla Kobiet w Żegludze	Cała społeczność UMG	Biuro Promocji i Komunikacji, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP		Wydarzenie, prezentacja fotograficzna/ film z wydarzenia Corocznie (18 maja) 2022 – 2025
8. Dzień Małej Studentki i Małego Studenta	Dzieci osób pracujących i studiujących w UMG	Biuro Promocji i Komunikacji, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, osoby reprezentujące 4 Wydziały i Instytut Morski, Parlament Studencki UMG		Wydarzenie, prezentacja fotograficzna/ film z wydarzenia Corocznie 2022 – 2025
9. Tydzień Równości i równego traktowania (z Dniem Kobiet, Dniem Mężczyzn i Dniem Osób Niebinarnych)	Cała społeczność UMG	Biuro Promocji i Komunikacji we współpracy z Zespołem ds. wdrożenia i realizacji GEP, osoby reprezentujące 4 Wydziały i Instytut Morski, Parlament Studencki UMG, Doktorantki i Doktoranci Szkoły Doktorskiej		Wydarzenie, prezentacja fotograficzna/ film z wydarzenia Corocznie 2022 – 2025
10. Kampania promocyjna, zachęcająca dziewczęta do nauki w UMG, np. w trakcie Dnia	Kandydatki i kandydaci na studia,	Biuro Promocji i Komunikacji we współpracy z		Spot/film promujący Corocznie

	Dziewcząt i Kobiet w Nauce (zachęcanie dziewcząt do studiowania na specjalnościach technicznych, morskich, informowania o równości traktowania)	młodzież ostatnich lat szkół średnich	Zespołem ds. wdrożenia i realizacji GEP, osoby reprezentujące 4 Wydziały i Instytut Morski, Parlament Studencki UMG	2022 – 2025
--	---	---------------------------------------	---	-------------

CEL 2. RÓWNOŚĆ PŁCI W REKRUTACJI, ROZWOJU KARIERY, BADANIACH I NAUCZANIU

Rekrutacja i kariera				
Cele polityki:	Zaplanowane działania:	Grupa docelowa:	Odpowiedzialni:	Wskaźnik i termin realizacji:
Identyfikowanie uprzedzeń płciowych podczas rekrutacji i rozwoju kariery, a następnie opracowanie i wdrażanie innowacyjnych strategii	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, przedstawiciel/przedstawicielka Instytutu Morskiego, Statystyk/specjalista od metod ilościowych	Analiza 2022 – 2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)
	2. 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, fемinatywy;	Obecni i przyszli pracownicy UMG	Dział Kadr i Płac, Biuro Obsługi Prawnej, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Analiza dokumentów/ Nowy dokument typu Zarządzenie/ Komunikat o równych szansach w rekrutacji i rozwoju kariery 2022 – 2025 (cały okres obowiązywania dokumentu)

	3. Szkolenie przywódcze skierowane głównie do kobiet, mające na celu wzmocnienie ich pozycji w wyznaczaniu celów i osiągnięciu ich niezależnie od obowiązków rodzinnych i opiekuńczych	Pracownicy UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Min. 2 szkolenia roczne, zaczynając od 2023 r./ liczba osób przeszkolonych 2023 - 2025
Uwzględnienie kwestii równości płci w badaniach i nauczaniu	4. Biblioteka Główna – przygotowanie półki z książkowymi, opracowaniami, bibliografią poświęconą tematyce równego traktowania, przede wszystkim w tematyce równości płci, umieszczona w strefie ogólnodostępnej dla studiujących i odwiedzających	Cała społeczność UMG	Biblioteka Główna UMG	Wystawa w postaci półki, Aktywna od końca grudnia 2023
	5. Przegląd treści i włączenie zagadnień równości płci do przedmiotu „Prawne i etyczne uwarunkowania działalności naukowej” do programu kształcenia w Szkole Doktorskiej	Studenci/studentki i Szkoły Doktorskiej UMG	Senat, Dział Nauki, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Przegląd i wprowadzenie zmian do treści przedmiotu – do końca 2023 Zmieniona treść przedmiotu nauczana w kolejnych latach
	6. Dokonanie przeglądu strony www uczelni w celu zwiększenia widoczności wszystkich osób kontaktowych, wydarzeń i działań, w tym prac badawczych i nauczania w kontekście równego traktowania – Stworzenie zakładki na stronie głównej UMG pod nazwą „Równe traktowanie”	Cała społeczność UMG	Specjaliści IT UMG, Dział Współpracy i Rozwoju, Biuro Promocji i Komunikacji, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Zakładka umieszczona na stronie www do końca 2023 roku, Na bieżąco uzupełniana, rozszerzana i monitorowana treść zakładki – 2024 i 2025



**CEL 3. OSIĄGNIĘCIE RÓWNOWAGI PŁCI W GREMIACH WŁĄCZONYCH
W PODEJMOWANIE DECYZJI I PROMOWANIE ROZWIJANIA KULTURY
PRZYWÓDZTWA, KULTURY ZAANGAŻOWANIA**

<i>Podjęmowanie decyzji i przywództwo</i>				
Cele polityki:	Zaplanowane działania:	Grupa docelowa:	Odpowiedzialni:	Wskaźnik i termin realizacji:
Uzyskanie danych jakościowych na temat wpływu płci na proces decyzyjny	1. Sporządzenie statystyk/ raportów dotyczących nierównej reprezentacji płci na wyższych stanowiskach, zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, świadomych/nieświadomych uprzedzeń	Pracownicy UMG	Dział Kadr I Płac, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Instytut Morski	Coroczne raporty 2022-2025
Podjęmowanie działań na rzecz zwiększenia udziału płci niedoreprezentowanej w podejmowaniu decyzji	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, Instytut Morski, Władze uczelni	Procedura decyzyjna/raport dotyczący odniesionego wpływu na kwestię równości płci w zatrudnianiu na stanowiskach kierowniczych i zarządzających Do końca 2025
	3. Uwzględnienie kwestii równowagi płci podczas nominowania kadry do prac w komisjach, komitetach, zespołach, innych gremiach decyzyjnych	Pracownicy UMG	Zespół ds. organizacyjnych, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Instytut Morski	Opracowana procedura/ polityka Do końca 2024
	4. Sporządzenie corocznej ankiety, aktualizującej sytuację w kontekście zwiększania reprezentatywności płci włączonych w proces	Cała społeczność	Zespół ds. wdrożenia i realizacji	Coroczna ankieta i raport

	podejmowania decyzji zarządczych	UMG	GEP, Instytut Morski	2023 – 2025
Promowanie wzmocnienia siły ekonomicznej kobiet	5. Przeprowadzenie szkoleń na temat rozwoju osobistego dla pracowników UMG	Pracownicy UMG	Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, Psycholog/do radca	Min. 2 szkolenia roczne, zaczynając od 2023 r./ liczba osób przeszkolonych 2023 – 2025
	6. Kurs na temat działań antydyskryminacyjnych dla studentek i studentów w języku angielskim (online, stacjonarnie lub hybrydowo)	Studenci i studentki UMG	Studio Języków Obcych , Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, psycholog/do radca	Minimum jeden kurs w trakcie obowiązywania dokumentu GEP 2022 – 2025
	7. Zajęcia na temat równości płci w języku niemieckim/angielskim	Studenci i studentki UMG	Studium Języków Obcych , Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP, psycholog/do radca	Wykład na początku lektoratu poświęcony tematyce równego traktowania i niedyskryminacji Corocznie 2023 – 2025

CEL 4. PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ I MOLESTOWANIU SEKSUALNEMU

Przemoc i molestowanie seksualne

Cel polityki:	Zaplanowane działania:	Grupa docelowa:	Odpowiedzialni:	Wskaźnik i termin realizacji:
Przeciwdziałania przemocy, rozwijanie świadomości praw studenckich i pracowniczych oraz zapewnienie wsparcia i bezpieczeństwa w kontekście płci	1. Rozpoznanie i zidentyfikowanie istniejących i funkcjonujących w UMG stereotypów i uprzedzeń w kontekście nierównego traktowania	Społeczność UMG	Specjalista od metod ilościowych i statystyki, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Dane gromadzone w corocznych ankietach i raportach Raz w roku 2022 – 2025
	2. Szkolenia podnoszące poziom świadomości w tematyce uprzedzeń i stereotypów (formuła online)	Pracownicy UMG	Wydziały i Instytut Morski, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Min. 2 szkolenia roczne, zaczynając od 2023 r./ liczba osób przeszkolonych 2023 – 2025
	3. Dokonanie przeglądu i weryfikacji obecnie istniejącej uczelnianej procedury antydyskryminacyjnej	Społeczność UMG	Biuro obsługi prawnej, Zespół radców prawnych UMG, Osoba zaufania w uczelni, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP	Konsultacje z radcą prawnym uczelni Uaktualniona w miarę potrzeb procedura antydyskryminacyjna Zakładka „równe traktowanie” na stronie głównej UMG z wszelkimi informacjami gdzie i jak zwrócić się o pomoc 2022 – 2025 Cały okres obowiązywania dokumentu, do końca 2025 r.

<p>4. Przygotowanie filmu: Różnorodność i przeciwdziałanie dyskryminacji</p>	<p>Społeczność UMG</p>	<p>Biuro Promocji i Komunikacji, Parlament Studencki, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP</p>	<p>Film - Przygotowany, nakręcony i umieszczony na stronie www Uczelni i w mediach społecznościowych do końca 2023 r.</p>
<p>5. Stworzenie i upowszechnienie ulotki/plakatu w wersji elektronicznej informującej personel, studiujących i wszystkie zainteresowane strony o definicji molestowania seksualnego oraz konsekwencjach molestowania seksualnego dla sprawcy</p>	<p>Społeczność UMG</p>	<p>Biuro Promocji i Komunikacji, Parlament Studencki, Biuro obsługi prawnej, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP</p>	<p>Ulotka/plakat Upowszechniona w 2023 roku</p>
<p>6. Przeprowadzenie warsztatów o tematyce przeciwdziałania przemocy i molestowania seksualnego</p>	<p>Społeczność UMG</p>	<p>Wydziały i Instytut Morski, Zespół ds. wdrożenia i realizacji GEP</p>	<p>Min. 2 szkolenia roczne, zaczynając od 2023 r./ liczba osób przeszkolonych 2023 – 2025</p>



V. *MONITOROWANIE, OCENA I KOMUNIKACJA*

Uniwersytet Morski w Gdyni będzie corocznie monitorować postęp w realizowaniu zaplanowanych działań w Planie oraz zbierać i analizować dane zawarte w polityce równości płci. Co roku 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 w realizacji założonych celów będzie 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 Planu. Opracowane ostateczne poprawki i zalecenia zostaną omówione ze wszystkimi jednostkami organizacyjnymi.

Dane do corocznego 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



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/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>
3. European Institute for Gender Equality (2016), Gender Equality in Academia and Research <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-genderequality-research>
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
6. The European Charter for Researchers <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>
7. SPRAWOZDANIE REKTORA z rocznej działalności UNIWERSYTETU MORSKIEGO W GDYNI https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/sprawozdanie_rektora_z_rocznej_dzialalnosci_umg_2018.pdf
8. 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>
9. HR Excellence in Research Action Plan https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/action_plan.pdf
10. Polityka Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Uniwersytecie Morskim w Gdyni. Załącznik do Zarządzenia nr 15 Rektora UMG z dnia 12 marca 2020 r. https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/polityka_przeciwdzialania_mobbingowi_i_dyskryminacji_w_umg.pdf
11. 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
12. HR Excellence in Research Action Plan https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/action_plan.pdf
13. Occupations by gender <https://ilostat.ilo.org/these-occupations-are-dominated-by-women/>
14. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development <https://sdgs.un.org/2030agenda>