



**Wdrożenie Planu Równości Płci w Uniwersytecie  
Jana Kochanowskiego w Kielcach  
w okresie od 1 kwietnia  
do 31 grudnia 2022 roku**

**Raport Monitoringowy  
Nr 1**



**athena**  
gender equality to unlock  
research potential



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

## Dokument

Wersja	Data	Komentarz/Korekta	Autor/Autorzy
01.	12.01.23	Wersja wstępna na podstawie opracowanego szablonu, wskaźników/zgromadzonych danych	Dr Kinga Stęplewska Dr Michał Stachura Dr Ana Kaminska Mgr Paulina Telka Mgr Izabela Frankowicz
02.	20.01.23	Komentarze/Wnioski	Dr Kinga Stęplewska Dr Michał Stachura Dr Ana Kaminska Mgr Paulina Telka Mgr Izabela Frankowicz
03.	24.01.23	Wersja końcowa	Dr Ana Kaminska Dr Kinga Stęplewska

## Spis treści

1. Streszczenie wykonawcze.....	5
2. Wprowadzenie .....	7
3. Wdrożenie Planu Równości Płci w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach – analiza wyników .....	11
3.1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym .....	11
3.2. Równowaga w rozwoju kariery.....	13
3.3. Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym .....	16
3.4. Płeć w badaniach i nauczaniu.....	17
3.5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej.....	17
3.6. Równowaga na szczeblu decyzyjnym .....	19
4. Wnioski i rekomendacje.....	20
Załączniki .....	22
Załącznik I. Raporty .....	22
Załącznik II. Wykaz dokumentów .....	32

## Spis tabel

Tabela 1. Rozkład płci wśród osób zarejestrowanych na szkolenia w 2022 roku
Tabela 2. Wykaz dokumentów dotyczących zasad rekrutacji naukowców w UJK
Tabela 3. Wykaz dokumentów dotyczących zasad rekrutacji na studia wyższe w UJK
Tabela 4. Wykaz dokumentów dotyczących zasad rekrutacji do Szkoły Doktorskiej UJK
Tabela 5. Rozkład płci w komisjach rekrutacyjnych na studia
Tabela 6. Rozkład płci w komisjach rekrutacyjnych na studia doktoranckie
Tabela 7. Średnie miesięczne zarobki w 2022 roku w podziale na płeć w ramach wybranych grup pracowników (w euro)
Tabela 8. Poglądowy stan proporcji płci w wybranych organach decyzyjnych Uniwersytetu w 2022 roku
Tabela 9. Rozkład płci we władzach rektorskich i dziekańskich w 2022 roku
Tabela 10. Rozkład płci w radach naukowych poszczególnych instytutów w 2022 roku
Tabela 11. Rozkład płci w Senacie i Radzie Uczelni w 2022 roku
Tabela 12. Rozkład płci w ramach wybranych grup pracowników w 2022 roku

## Akronimy i skróty

<b>EIGE</b>	European Institute for Gender Equality
<b>ERA</b>	European Research Area
<b>ERAC</b>	European Research Area and Innovation Committee
<b>GEA</b>	Gender Equality Audit
<b>GEAR</b>	Gender Equality in Academia and Research
<b>H2020</b>	Horizon 2020, EU funding scheme
<b>HEI</b>	Higher Education Institution
<b>HR</b>	Human Resources
<b>KE</b>	Komisja Europejska
<b>PRP</b>	Plan Równości Płci
<b>UJK</b>	Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
<b>WLB</b>	Work Life Balance

# 1. Streszczenie wykonawcze

Plan Równości Płci dla Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach (zwanego dalej UJK lub Uniwersytetem) został przyjęty i opublikowany 31 marca 2022 roku. Od 1 kwietnia 2022 roku rozpoczęto wdrażanie jego założeń.

Niniejszy raport monitoringowy stanowi o osiągniętych wynikach wdrażania zaplanowanych działań i wskaźników w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia 2022 roku.

Główne założenia Planu wynikały z przeprowadzonej w roku 2021 diagnozy, która nakreśliła kierunek celów oraz poszczególnych aktywności. Głównym założeniem Planu jest utrzymanie równości szans rozwoju naukowego w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, utrzymanie równowagi pomiędzy kobietami i mężczyznami w dostępie do nauki, edukacji, rekrutacji, w tym na stanowiska kierownicze – aby Uniwersytet stanowił instytucję społecznie odpowiedzialną.

W ciągu roku funkcjonowania Planu równości płci w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach podjęto szereg działań zmierzających do stopniowej realizacji jego celów.

Rozpoczęto budowę platformy e-learningowej, która docelowo będzie miejscem wymiany informacji, źródłem wiedzy na temat szeroko pojętej równości, platformą szkoleniową oraz forum spotkań z ekspertami i ekspertkami ze świata nauki oraz innych dziedzin życia, w których dbałość o równość pełni szczególną rolę.

Przeprowadzono szkolenia przeznaczone dla władz Uniwersytetu, członków Komitetu ds. Równości Płci oraz wszystkich pracowników. Szkolenia odbywały się zarówno podczas pracy nad Planem, jak też w roku 2022, tj. po publikacji dokumentu. W październiku i listopadzie 2022 roku przeprowadzono cykl szkoleń skierowanych do całej społeczności UJK. Odbyły się one w formie 5 niezależnych modułów: Moduł 1 – „Nieświadome uprzedzenia w miejscu pracy”, Moduł 2 – „Perspektywa płci w badaniach naukowych”, Moduł 3 – „Równość szans i niedyskryminacja w projektach badawczych”, Moduł 4 – „Poszukiwany, poszukiwana – równość w awansie zawodowym i rekrutacji na uczelni”, Moduł 5 – „Język inkluzywny”. Materiał ze szkoleń został umieszczony na platformie e-learningowej. Webinaria zostały sfinansowane oraz zrealizowane w ramach projektu Athena.

Wypracowano system monitoringu i ewaluacji Planu równości płci. Zespół Atheny ds. monitoringu i ewaluacji rozpoczął proces monitorowania zarówno realizacji wdrażanych działań, jak też monitorowania równowagi kobiet i mężczyzn w różnych obszarach UJK w celu budowania wiedzy w oparciu o zgromadzone dane, jak to zostało zaplanowane. W ramach systemu monitoringu i ewaluacji uruchomiono platformę *GEPVision* – narzędzie służące do gromadzenia danych dotyczących zdefiniowanych wskaźników i działań Planu równości płci.

Powołano Pełnomocnika Rektora ds. Równości Płci, który ma stać na straży równego traktowania kobiet i mężczyzn (w kwestiach: dostępu do nauki, edukacji, rekrutacji na poszczególne stanowiska Uniwersytetu itd.) poprzez m.in. monitorowanie wszelkich incydentów naruszenia równego traktowania, działalność szkoleniową, rozpowszechniającą wiedzę, a także koordynację wdrażania Planu równości płci w UJK.

W okresie sprawozdawczym, tj. od 1 kwietnia do 31 grudnia 2022 roku zainicjowano w sumie dwanaście z czternastu zaplanowanych działań, natomiast dwóch działań nie podjęto. Nie została wypracowana metodologia bądź procedury monitorowania zjawiska przemocy ze względu na płeć w UJK oraz nie dokonano zmian w zwiększeniu dofinansowania z ZFŚS do pobytu dzieci w żłobkach i przedszkolach w ramach celu 3 pn. *Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym*. Wynikać to mogło z braku odpowiedniej komunikacji i koordynacji prac pomiędzy koordynatorem wdrażanych zadań a osobami i jednostkami UJK, odpowiedzialnymi za wyżej wymienione działania.

Niewątpliwie, istotnym elementem wdrażania i koordynacji działań Planu równości płci jest odpowiednia komunikacja, powodująca większą znajomość założeń samego Planu oraz podejmowanych aktywności. Ważne jest rozpowszechnianie wiedzy, wyników badań, a także informacji o osiągniętych rezultatach i podjętych działaniach w Uniwersytecie. Zdecydowanie znaczącą rolę odgrywa w tym obszarze funkcja Pełnomocnika Rektora ds. Równości Płci.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż wdrażanie Planu równości płci w UJK zbiegło się z okresem wybuchu wojny w Ukrainie i Uniwersytet – podobnie jak i inne uczelnie wyższe w Polsce – musiał zmierzyć się z tą sytuacją, wprowadzając dodatkowe procedury oraz rozwiązania dla obywateli Ukrainy. Szczególnie pierwszy okres wojny był mocno angażujący, zarówno zawodowo jak i prywatnie dla całej społeczności Uniwersytetu.

## 2. Wprowadzenie

### Główne założenia Planu Równości Płci

Opracowany **Plan równości płci dla Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach na lata 2022-2025** to przewodnik dla całej społeczności akademickiej w obszarze wyrównywania możliwości kobiet i mężczyzn i stwarzania szans w rozwoju zawodowym, zaprojektowany i wypracowany w ramach projektu Horizon 2020 – Athena „Implementing gender equality plans to unlock research potential of research performing organizations (RPOs) and research funding organizations (RFOs) in Europe”<sup>1</sup>.

Plan został wypracowany przez zespół projektu Athena oraz członków Komitetu ds. Równości Płci. Dokument pn. „Plan Równości Płci 2022. Uniwersytet odpowiedzialny społecznie” został przyjęty i podpisany przez JM Rektora UJK 31 marca 2022 roku:

[https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_40\\_2022.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_40_2022.html)

Plan stanowi integralną część polityki UJK w zakresie rozwoju Uniwersytetu jako instytucji społecznie odpowiedzialnej i jest uzupełnieniem wdrożonych już rozwiązań instytucjonalnych. Celem nadrzędnym Planu jest budowa środowiska pracy, w którym zapewniony jest harmonijny rozwój i współdziałanie pracowników.

Na cel główny składają się następujące cele szczegółowe:

Cel 1: Propagowanie wiedzy o równości płci

Cel 2: Równość w procesie rekrutacji i dostępie do wsparcia w rozwoju kariery zawodowej

Cel 3: Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym

Cel 4: Równość w dydaktyce i badaniach naukowych

Cel 5: Przeciwdziałanie zjawisku przemocy ze względu na płeć

Cel 6: Ciągłe doskonalenie UJK w obszarze równości płci

Cel 7: Równość w dostępie do stanowisk kierowniczych i decyzyjnych

Powyższe cele odnoszą się do 5 obszarów tematycznych: 1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym. 2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym; 3. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej; 4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych; 5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu.

W roku 2022 zostały zaplanowane działania składające się na sześć celów. Aktywności zostały skoncentrowane głównie na zwiększeniu wśród społeczności akademickiej świadomości w odniesieniu do równości kobiet i mężczyzn w nauce oraz doskonalenia kultury organizacyjnej UJK w zakresie równości szans w nauce.

### Struktura wdrażania, monitoringu i ewaluacji Planu Równości Płci

Osoby/jednostki UJK odpowiedzialne za wdrażanie Planu Równości Płci	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci – koordynacja wdrażania działań PRP w UJK;</li> <li>2. Zespół projektu Athena;</li> <li>3. Komitet ds. Równości Płci, w tym m.in.:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Audytor wewnętrzny</li> <li>- Biblioteka Uniwersytecka</li> <li>- Centrum Nauki i Kultury</li> <li>- Dział Kadr</li> <li>- Dział Kształcenia</li> <li>- Dział Nauki</li> <li>- Dział Płac</li> </ul> </li> </ol>
---	--

<sup>1</sup> <https://www.athenaequality.eu>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dział Wymiany i Współpracy z Zagranicą</li> <li>- Dziekani poszczególnych Wydziałów UJK</li> <li>- Kanclerz</li> <li>- Komisja ds. jakości Kształcenia w Szkole Doktorskiej</li> <li>- Koordynatorzy Kierunków Zespołów ds. Kształcenia</li> <li>- Rzecznik Dyscyplinarny ds. Nauczycieli Akademickich</li> <li>- Szkoła Doktorska</li> <li>- Uczelniana Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna</li> <li>- Uniwersytecka Komisja ds. Kształcenia;</li> </ul> <p><b>Osoby i Jednostki wspierające:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mgr Paulina Telka – Inspektor Ochrony Danych</li> <li>2. Mgr Izabela Frankowicz – Specjalista ds. prawnych</li> </ol>
<p>Osoby/jednostki UJK Odpowiedzialne za monitoring i ewaluację Planu Równości Płci</p>	<p><b>Zespół projektu Athena:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. dr Ana Kaminska, Katedra Ekonomii i Finansów, WPiNS UJK – koordynator projektu Athena w UJK</li> <li>2. dr Kinga Stęplewska, Katedra Ekonomii i Finansów, WPiNS UJK – członek zespołu projektu Athena</li> <li>3. dr Michał Stachura, Katedra Ekonomii i Finansów, WPiNS UJK – członek zespołu projektu Athena</li> </ol> <p><b>Osoby i Jednostki wspierające:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Mgr Paulina Telka – Inspektor Ochrony Danych</li> <li>5. Mgr Izabela Frankowicz – Specjalista s.. prawnych.</li> <li>6. dr Jolanta Cichosz, Instytut Bezpieczeństwa, WPiNS.</li> </ol>
<b>System monitoringu i ewaluacji</b>	
<p>W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, wraz z zatwierdzeniem i publikacją Planu równości płci, wdrożono system monitoringu i ewaluacji ww. Planu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Powołano Zespół ds. Monitoringu i Ewaluacji;</li> <li>2. Uruchomiono platformę <i>GEPVision</i> <a href="https://www.athena-gepvision.eu/registeredarea/index">https://www.athena-gepvision.eu/registeredarea/index</a> – narzędzie gromadzenia danych dot. zdefiniowanych wskaźników i działań;</li> <li>3. Uruchomiono podstronę w ramach <i>HR Excellence</i> w celu gromadzenia wszelkich informacji dotyczących wydarzeń, aktywności w zakresie równości płci w nauce, w tym publikacji raportów z monitoringu realizacji Planu równości płci w UJK.</li> </ol> <p>Zadaniem Zespołu ds. Monitoringu i Ewaluacji jest systematyczne gromadzenie niezbędnych danych wskaźników i rezultatów w celu monitorowania postępów wdrażania działań Planu równości płci w UJK; prowadzenie audytu procedur i praktyk w UJK w zakresie równości płci oraz opracowanie raportów monitoringu i ewaluacji.</p> <p>Ponadto ww. zespół gromadzi dane na temat społeczności akademickiej UJK (pracowników, doktorantów, w poszczególnych przypadkach – studentów) z podziałem na płeć.</p> <p>Zgromadzone dane są wprowadzane m.in. do platformy GEPVision, co pozwala na ciągły monitoring realizacji działań oraz osiągniętych rezultatów Planu równości płci. Platforma GEPVision została wypracowana w ramach projektu Athena i udostępniona partnerom projektu jako narzędzie wspierające system monitoringu i ewaluacji, w tym także dla UJK.</p> <p>Raporty ewaluacji i monitoringu są prezentowane władzom UJK oraz Komitetowi ds. Równości Płci w celu podjęcia dyskusji oraz ewentualnych kolejnych działań, ew. wprowadzenia zmian w Planie. Dodatkowo raporty są publikowane i udostępniane całej społeczności akademickiej UJK poprzez ich publikację na stronie internetowej UJK, w zakładce poświęconej zagadnieniom HR Excellence, w tym równości płci: <a href="https://ujk.edu.pl/hr_in_excellence.html">https://ujk.edu.pl/hr_in_excellence.html</a></p>	
Inicjatywy mające istotny wpływ na wdrażanie i promocję Planu Równości Płci	



W ciągu roku funkcjonowania Planu równości płci w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach podjęto szereg inicjatyw, które miały wpływ na realizację jego celów.

Zrealizowano wiele projektów, dzięki którym Uniwersytet stał się miejscem dostępnym dla osób z niepełnosprawnościami. Działania te obejmują usuwanie barier architektonicznych, stosowanie udogodnień dla osób niewidzących i niesłyszących, tworzenie dokumentów dostępnych cyfrowo, przeprowadzanie szkoleń dla pracowników, które mają na celu zwiększanie świadomości o trudnościach, z jakimi na co dzień zmagają się osoby z niepełnosprawnościami.

Dokumenty o największym znaczeniu dla funkcjonowania Uniwersytetu, takie jak:

- Regulamin pracy (Ordinance no. 83/2020 of the Rector of the Jan Kochanowski University in Kielce dated April 7, 2020, on the introduction of the Work Regulations at the Jan Kochanowski University in Kielce);

- Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (Ordinance no. 80/2021 of the Rector of the Jan Kochanowski University in Kielce dated June 7, 2021, on the introduction of Regulations for Counteracting Mobbing and Discrimination at the Jan Kochanowski University in Kielce);

- Regulamin wynagradzania pracowników (Ordinance no. 160/2020 of the Rector of the Jan Kochanowski University in Kielce dated August 11, 2020 on granting the Remuneration Regulations for the Employees of the Jan Kochanowski University in Kielce);

- Regulamin określający zasady finansowania badań naukowych (Ordinance no. 2/2022 of the Rector of Jan Kochanowski University in Kielce dated January 13, 2022 amending Ordinance No. 61/2021 of the Rector of the Jan Kochanowski University in Kielce of May 6, 2021, on the introduction of Regulations defining the Principles of Financing Scientific Research, Development Work and Artistic Creation from UJK Funds);

- Zarządzenie Rektora UJK w sprawie kryteriów oraz trybu przeprowadzania oceny okresowej nauczycieli akademickich (Ordinance no. 1/2020 of the Rector of Jan Kochanowski University in Kielce dated January 8, 2020 on the criteria and procedure for periodic evaluation of academic teachers employed at the Jan Kochanowski University in Kielce);

- Pismo Okólne nr 1/2022 Rektora UJK w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R (Circular letter No. 1/2022 of the Rector of the Jan Kochanowski University in Kielce dated February 22, 2022 on the introduction of guidelines for the application of the principles of Open, Transparent and Merit-based Recruitment (OTM-R) of Researchers at the Jan Kochanowski University in Kielce),

zostały przetłumaczone na język angielski i umieszczone w Biuletynie Informacji Publicznej UJK, aby zapewnić dostęp do nich osobom z zagranicy.

W celu utrzymania transparentności procesu rekrutacji pracowników Uniwersytetu, informacje o prowadzonych postępowaniach konkursowych publikowane są w uczelnianym BIP. Oferty pracy zamieszczane są nie tylko na stronach UJK, ale też na portalu pracuj.pl. Ogłoszenia o prowadzonej rekrutacji są tworzone również w języku angielskim i zamieszczane na portalu Euraxess.

Dodatkowo oferty pracy tworzy się według szablonu szczegółowo określającego wymagania i zakres obowiązków pracownika, zgodnie z międzynarodowymi normami. Wprowadzono wytyczne dotyczące stosowania zasad otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji naukowców OTM-R (stanowiące załącznik do Pisma okólnego nr 1/2022 z 22 lutego 2022 r.), a także szablon oferty pracy dla naukowców, kwestionariusz oceny kandydata (osobny dla

dziedziny Sztuka), tabelę określającą profil, poziom, wykształcenie oraz niezbędne i pożądane kompetencje kandydata. Wszystkie te dokumenty stanowią załączniki do Pisma okólnego.

Transparentność zasad przyjmowania studentów i doktorantów została utrzymana na wysokim poziomie poprzez wprowadzenie aktów prawnych dotyczących:

- wysokości opłat rekrutacyjnych kandydatów na studia, studia podyplomowe oraz kursy dokształcające (Zarządzenie nr 50/2022 Rektora UJK z dnia 28 kwietnia 2022 roku);
- określenia limitów przyjęć na pierwszy rok studiów w roku akademickim 2022/2023 dla Uniwersytetu, a także dla kandydatów do Szkoły Doktorskiej (Zarządzenie nr 51/2022 Rektora UJK z dnia 28 kwietnia 2022 roku i Zarządzenie nr 2/2022 Dyrektora SD UJK z dnia 28 kwietnia 2022 roku);
- powołania Komisji Rekrutacyjnych UJK oraz Szkoły Doktorskiej UJK (Zarządzenie nr 53/2022 Rektora UJK z dnia 10 maja 2022 roku i Zarządzenie nr 77/2022 Rektora UJK z dnia 7 lipca 2022 roku).

Zgodnie z projektem nowelizacji ustawy Kodeks pracy, która zacznie obowiązywać w styczniu, a kolejna jej część – w marcu 2023 roku, pojawią się w nim zapisy dotyczące zasad elastycznego czasu pracy, udogodnień dla rodziców oraz pracy zdalnej.

Po wejściu w życie wspomnianych zmian, procedury wewnętrzne zostaną dostosowane do nowych przepisów. Planowane udogodnienia umożliwią pracującym w Uczelni rodzicom, a także opiekunom osób starszych lub innych, które tego wymagają, dostosowywanie czasu pracy do swoich potrzeb.

## 3. Wdrożenie Planu Równości Płci w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach – analiza wyników

### 3.1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

#### Cel 1. Propagowanie wiedzy o równości płci

Działanie	1. Utworzenie i aktualizowanie strony internetowej lub platformy e-learningowej poświęconej treściom równości płci 2. Opracowanie materiałów e-learningowych poświęconych treściom równości płci
Adresat	Społeczność UJK
Wskaźnik(i)	Utworzona strona lub platforma e-learningowa. Liczba opracowanych materiałów e-learningowych. Liczba odwiedzających/użytkowników platformy z podziałem na płeć
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Zespół projektu Athena
Zasoby/źródło finansowania	UJK, Projekt Athena
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W 2022 roku w UJK przygotowano i udostępniono platformę e-learningową poświęconą treściom równości płci<sup>1</sup>. Powstała również baza wiedzy obejmująca informacje i dokumenty z zakresu równości płci (m.in. regulacje prawne, dane statystyczne dla Europy, Polski, UJK)<sup>2</sup>. Ponadto, opracowano (przy współpracy z ekspertką) i zamieszczono na stronie internetowej UJK 5 modułów szkoleń (w formie nagrań, tekstów poszkoleniowych i prezentacji) dotyczące takich zagadnień jak:

1. Nieświadome uprzedzenia w miejscu pracy,
2. Perspektywa płci w badaniach naukowych,
3. Równość szans i niedyskryminacja w projektach badawczych,
4. Równość w awansie zawodowym i rekrutacji na studia,
5. Język inkluzywny<sup>3</sup>.

Działanie	Szkolenia dla pracowników, doktorantów i studentów poświęcone treściom równości płci i uprzedzeniom
Adresat	Społeczność UJK
Wskaźnik(i)	Udostępnienie terminarza szkoleń do końca czerwca 2022 roku: TAK – na rok 2022 Liczba przeprowadzonych szkoleń: <b>5</b> Liczba uczestników szkoleń: <b>77</b>
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Komitet ds. Równości Płci, Szkoła Doktorska, Zespół projektu Athena
Zasoby/źródło finansowania	Projekt Athena
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W październiku i listopadzie 2022 roku został przeprowadzony cykl szkoleń skierowany do całej społeczności UJK. Odbył się on w formie 5 niezależnych modułów: Moduł 1 – „Nieświadome uprzedzenia w miejscu pracy”, Moduł 2 – „Perspektywa płci w badaniach naukowych”, Moduł 3 – „Równość szans i niedyskryminacja w projektach badawczych”, Moduł 4 – „Poszukiwany, poszukiwana – równość w awansie zawodowym i rekrutacji na uczelni”, Moduł 5 – „Język inkluzywny”. Szkolenia odbyły się w ramach realizacji zadań projektu Athena. W szkoleniach wzięło udział łącznie 77 osób, spośród których do Modułu 4 dołączyło najmniej uczestników (25 osób), a do Modułu 5 najwięcej (67 osób). Rozkład płci wśród uczestników szkoleń, ze względu na sposób gromadzenia danych, niestety jest nieznan. Postuluje się, by przy okazji kolejnych szkoleń tę sytuację zmienić i monitorować rozkład płci wśród uczestników tych szkoleń. Znany jest natomiast rozkład płci wśród 177 osób, które zarejestrowały się na szkolenia i wyraziły chęć uczestnictwa w szkoleniach: 101 kobiet (57,06%) i 76 mężczyzn (42,94%).  
Brak informacji o udostępnieniu terminarza szkoleń na rok 2023.

Działanie	Organizowanie spotkań/wykładów, które będą przedstawiały ścieżkę zawodową, w tym naukową z perspektywy płci
Adresat	Pracownicy, doktoranci i studenci UJK
Wskaźnik(i)	Liczba spotkań/wykładów; Liczba uczestników spotkań/wykładów
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci; Zespół projektu Athena Organizator: Akademickie Biuro Karier
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

17 listopada 2022 roku odbyło się wydarzenie „Power speech kobiet biznesu”, podczas którego wystąpiły: Katarzyna Hodurek-Kiek – właścicielka marki Feel the City, muzealnik, pedagog, kuratorka wystaw artystycznych; Dorota Ciołak – trenerka biznesu, coach ICC, psychoterapeutka w nurcie poznawczo-behawioralnym, logopeda; Aneta Fąfara – ekonomistka związana z branżą turystyczną i hotelarską, dyrektor hotelu. Prelegentki mówiły o odwadze w podejmowaniu decyzji i rozwijaniu pasji, zaprezentowały swoją drogę rozwoju zawodowego, wskazując, jaką rolę odegrała i odgrywa w tym procesie nauka.

Była to już piąta edycja projektu Akademickiego Biura Karier „Sukces jest kobietą”. Po raz drugi wydarzenie zostało zorganizowane we współpracy z Biurem ds. Przedsiębiorczości i Centrum Obsługi Inwestora Urzędu Miasta. Spotkanie odbyło się w ramach IX Światowego Dnia Przedsiębiorczości Kobiet.

Wydarzeniu towarzyszył warsztat merytoryczny „Koło kompetencji”<sup>4</sup>. W wydarzeniu uczestniczyło 86 osób.

## 3.2. Równowaga w rozwoju kariery

### Cel 2. Równość w procesie rekrutacji i dostępie do wsparcia w rozwoju kariery zawodowej

Działanie	Utrzymanie transparentności reguł w procesie rekrutacji do pracy
Adresat	Pracownicy UJK
Wskaźnik(i)	Wdrożone procedury/zmiany
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Audytór Wewnętrzny, Dział Kadr, Dział Nauki Zespół projektu Athena ds. Monitoringu i Ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W UJK od 22 lutego 2022 roku rekrutacja pracowników badawczo-dydaktycznych przeprowadzana jest zgodnie z Pismem okólnym Rektora UJK nr 1/2022 w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach. Uzpełnieniem dokumentu są wytyczne dotyczące ww. zasad, profile naukowców, szablon oferty pracy i kwestionariusz oceny kandydatki/kandydata. W celu zapewnienia transparentności i dostępności wszystkie dokumenty (w języku polskim i języku angielskim), jak również informacje o prowadzonych postępowaniach konkursowych (dla osób kandydujących na każdy rodzaj stanowiska) publikowane są w BIP UJK<sup>5</sup>. Niektóre ogłoszenia pracy umieszczane są także na portalach: Euraxess i pracuj.pl<sup>6</sup>. Publikacja raportu z audytu procedur w tym zakresie funkcjonujących w UJK została zaplanowana na 2023 rok.

Działanie	Zapewnienie wysokiego standardu i przejrzystości ogłoszeń o pracę, zachęcających do aplikowania zarówno mężczyzn, jak i kobiety
Adresat	Pracownicy UJK
Wskaźnik(i)	Liczba ogłoszeń dotyczących zatrudnienia / konkursów na stanowiska / możliwości awansu stworzonych w języku inkluzywnym; Projekt szablonu ogłoszenia o pracę do końca 2022 roku.
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Dziekani, Dział Kadr Zespół projektu Athena ds. Monitoringu i Ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W UJK oferty pracy dla pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych przygotowywane są zgodnie z szablonem, który stanowi załącznik do Pisma okólnego Rektora UJK nr 1/2022 w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach. W 2022 roku ukazało się 41 ofert pracy dla pracowników badawczo-dydaktycznych przygotowanych według w/w szablonu. Ponadto ukazały się 33 oferty pracy na inne stanowiska w UJK. Wykaz wszystkich ofert pracy znajduje się w BIP UJK<sup>7</sup>.

Działanie	Utrzymanie transparentności regulacji i kryteriów przy naborze na studia i do szkoły doktorskiej
Adresat	Studenci, doktoranci
Wskaźnik(i)	Liczba zmodyfikowanych/projektowanych procedur transparentności przyjęć do UJK i szkół doktorskich
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Audytór Wewnętrzny, Szkoła Doktorska, Dział Kształcenia Zespół projektu Athena ds. Monitoringu i Ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Rekrutacja na studia pierwszego i drugiego stopnia w 2022 roku odbyła się zgodnie z Uchwałą nr 57/2021 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 czerwca 2021 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2022/2023, natomiast rekrutacja na studia doktorskie – zgodnie z Uchwałą nr 25/2022 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 31 marca 2022 roku w sprawie zasad rekrutacji kandydatów do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w roku akademickim 2022/2023 oraz Uchwałą nr 26/2022 dotyczącą kandydatów cudzoziemców. Ponadto w 2022 roku zostały wydane Zarządzenia Rektora oraz Dyrektora Szkoły Doktorskiej dotyczące rekrutacji w zakresie: limitu przyjęć na pierwszy rok studiów/do Szkoły Doktorskiej oraz powołania Komisji Rekrutacyjnych. W celu zapewnienia transparentności stosowanych procedur wszystkie dokumenty dotyczące przyjęć na studia i wprowadzanych zmian publikowane są w BIP UJK, a także wyszczególnione na stronach uczelni dotyczących rekrutacji<sup>8</sup>.

Działanie	Monitorowanie równowagi liczebności kobiet i mężczyzn w komisjach konkursowych
Adresat	Pracownicy
Wskaźnik(i)	Coroczny raport monitoringowy
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Dziekani, Dział Kadr Zespół projektu Athena ds. Monitoringu i Ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Raport został opracowany zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2022 roku i zamieszczony jako załącznik Nr do niniejszego dokumentu. Informacje dotyczące składu (w tym z uwzględnieniem podziału na płeć) poszczególnych komisji konkursowych, procedujących sprawy rekrutacji pracowników, są zbierane w sposób rozproszony w ramach poszczególnych jednostek Uniwersytetu – w tym także jednostek najniższego szczebla (instytuty, katedry). Taki stan rzeczy sprawił, że zgromadzenie kompletnej informacji dotyczącej całego Uniwersytetu za rok 2022 nie było możliwe.

Postuluje się, by od roku 2023 wprowadzić scentralizowany, albo przynajmniej mniej rozproszony, system sprawozdawczości i przepływu informacji, dotyczący składu komisji konkursowych.

Ze zgromadzonych danych wynika, iż do wszystkich komisji rekrutacyjnych dokonujących rekrutacji na studia 1. stopnia, studia 2. stopnia i jednolite studia magisterskie w roku 2022 powołano łącznie 90 osób. W skali całego Uniwersytetu widoczna jest przy tym pewna dysproporcja pomiędzy dominującą liczbą kobiet: 62 (68,89%) a mniejszą liczbą mężczyzn: 28 (31,11%). Ta dysproporcja była jeszcze silniejsza w ramach Collegium Medicum, gdzie liczba kobiet wyniosła: 19 (86,36%), zaś mężczyzn: 3 (13,64%). Z kolei całkowicie odwrotna sytuacja wystąpiła Wydziale Sztuki. Tam liczba kobiet wyniosła: 2 (28,57%), a mężczyzn: 5 (71,43%).

Dla odmiany, do wszystkich komisji rekrutacyjnych dokonujących rekrutacji na studia 3. stopnia w roku 2022 powołano łącznie 72 osoby, przy czym kobiet i mężczyzn było po równo, czyli po 36 osób. W tej skali można więc mówić o zachowaniu idealnego parytetu płci.

W skali mniejszej, czyli w ramach poszczególnych sekcji Szkoły Doktorskiej, widoczne są jednak silne dysproporcje, bowiem relatywnie najwięcej kobiet powołano w Sekcji Nauk Humanistycznych: 72,22% (13 kobiet, 5 mężczyzn), a w tym, w szczególności w dyscyplinie Literaturoznawstwo, 100% (6 kobiet, 0 mężczyzn). Dla odmiany relatywnie najmniej kobiet było w Sekcji Nauk Społecznych 33,33% (6 kobiet, 12 mężczyzn), zaś w ramach poszczególnych dyscyplin najmniej kobiet, bo tylko 16,67%, powołano do komisji rekrutacyjnej w dyscyplinie Nauki o Ziemi i Środowisku (w Sekcji Nauk Ścisłych i Przyrodniczych).

### 3.3. Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym

#### Cel 3. Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym

Działanie	Monitorowanie i zwiększanie dofinansowania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych do pobytu dzieci w żłobkach i przedszkolach
Adresat	Pracownicy, studenci, doktoranci będący rodzicami/opiekunami
Wskaźnik(i)	Liczba aktów prawnych obowiązujących każdego roku; Wysokość dofinansowania do opieki nad dzieckiem w żłobku/przedszkolu
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Rektor w porozumieniu ze związkami zawodowymi
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Dofinansowanie do pobytu dzieci w żłobkach i przedszkolach w UJK odbywa się zgodnie z Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach<sup>9</sup> stanowiącym załącznik do Zarządzenie Rektora UJK w sprawie zasad gospodarowania środkami funduszu świadczeń socjalnych (Nr 9/2016 ze zm.). W 2022 roku nie wprowadzono zmian w warunkach przyznawania tego dofinansowania. Poziom dofinansowania uzależniony jest od miesięcznego dochodu na członka rodziny w gospodarstwie domowym pracownika<sup>10</sup>. Limit roczny dofinansowania na jedno dziecko pozostał w 2022 roku bez zmian względem poprzednich lat i wynosił od 800 do 1100 PLN<sup>11</sup>. Łączna kwota dofinansowania w 2022 roku wyniosła 167265,74 PLN.

Działanie	Kontynuowanie współpracy ze żłobkiem/przedszkolem przyzakładowym
Adresat	Pracownicy, studenci, doktoranci będący rodzicami/opiekunami
Wskaźnik(i)	Liczba dzieci uczęszczających do przyzakładowego żłobka/przedszkola
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Kanclerz
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Na terenie UJK funkcjonuje przedszkole, prowadzone przez instytucję zewnętrzną, które wynajmuje pomieszczenia od UJK. Z przedszkola mogą korzystać (na zasadzie pierwszeństwa) pracownicy i studenci UJK. W 2022 roku (stan na koniec grudnia) do przedszkola zapisanych było



11 dzieci pracowników/studentów UJK, co stanowiło 22% ogółu dzieci uczęszczających do przedszkola.

### 3.4. Płeć w badaniach i nauczaniu

#### Cel 4. Równość w dydaktyce i badaniach naukowych

Na rok 2022 nie zaplanowano żadnych działań w ramach Celu 4.

### 3.5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej

#### Cel 5. Przeciwdziałanie zjawisku przemocy ze względu na płeć

W roku 2022 nie podjęto działań w ramach Celu 5.

#### Cel 6. Ciągłe doskonalenie UJK w obszarze równości płci

Działanie	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opracowanie systemu monitorowania zmian wśród pracowników, studentów i doktorantów w obszarze równości płci;</li> <li>2. Prowadzenie analizy uzyskanych w ten sposób danych ze szczególnym uwzględnieniem ról pełnionych przez poszczególne płcie;</li> <li>3. Opracowanie procedur dotyczących przeprowadzenia przeglądu/audytu oraz przygotowania raportu dotyczącego równości płci;</li> <li>4. Przygotowanie corocznych sprawozdań (raportów) z realizacji Planu, na podstawie osiągniętych wskaźników.</li> </ol>
Adresat	Społeczność UJK
Wskaźnik(i)	Opracowany i wdrożony system oraz procedury monitoringu i ewaluacji Planu Stopień zaawansowanych działań Liczba dokonanych przeglądów Publikacja rocznego raportu
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Zespół projektu Athena ds. Monitoringu i Ewaluacji, Komitet ds. Planu Równości Płci
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Wraz z zatwierdzeniem i publikacją Planu Równości Płci rozpoczęto działania w celu opracowania i wdrożenia systemu monitoringu i ewaluacji Planu. Pełen opis systemu wraz z informacją o zespole znajduje się w p. 2 niniejszego raportu, pn. *Wprowadzenie/system monitoringu i ewaluacji*.

Jak zostało już wskazane, zadaniem zespołu ds. monitoringu i ewaluacji jest systematyczne gromadzenie niezbędnych danych wskaźników i rezultatów w celu monitorowania postępów wdrażania działań Planu Równości Płci w UJK; prowadzenie audytu procedur i praktyk w UJK w zakresie równości płci oraz opracowanie raportów monitoringu i ewaluacji.

Ponadto ww. zespół gromadzi dane na temat społeczności akademickiej UJK (pracowników, doktorantów, w poszczególnych przypadkach – studentów) z podziałem na płeć.

Podjęte działania są ściśle z działaniami systemu monitoringu i ewaluacji wypracowanego w ramach projektu *Athena*. Ww. zespół UJK jest odpowiedzialny za opracowanie i wdrożenie takiego systemu dla całego Konsorcjum projektu *Athena*. Niniejszy raport stanowi jeden z wymaganych wskaźników, mianowicie: *Opracowanie raportu rocznego*.

Działanie	Przygotowanie co roku Gender Pay Gap, czyli informacji o różnicach płacowych wśród kobiet i mężczyzn
Adresat	Społeczność UJK
Wskaźnik(i)	Publikacja raportu na temat różnic płacowych na podstawie uzyskanych danych
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Komitet ds. Planu Równości Płci, Dział Płac Zespół projektu <i>Athena</i> ds. monitoringu i ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Raport został opracowany zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2022 roku i zamieszczony jako załącznik Nr 1 do niniejszego dokumentu. Badanie wynagrodzeń pracowników w zależności od płci – łącznie oraz w podziale na wybrane grupy pracowników – wskazało, że w 2022 roku wystąpiło pewne zróżnicowanie średniego miesięcznego poziomu wynagrodzenia.

I tak, wśród wszystkich pracowników UJK wziętych łącznie, kobiety średnio miesięcznie zarabiały 967,61 EUR, a mężczyźni 1055,67 EUR, co stanowiło odpowiednio 96,47% i 105,25% średniej 1003,05 EUR, liczonej bez podziału na płeć. Widoczna jest więc pewna dysproporcja między kobietami a mężczyznami.

Skrajne dysproporcje (w sensie największej stwierdzonej przewagi jednej płci nad drugą) w średnich miesięcznych wynagrodzeniach dotyczą następujących dwu grup pracowników. W grupie pracowników dydaktycznych i lektorów kobiety średnio zarabiały 851,84 EUR, a mężczyźni 779,24 EUR, co stanowiło odpowiednio 103,52% i 94,70% średniej 822,84 EUR (bez podziału na płeć). Zaś w grupie pracowników technicznych było odwrotnie, gdyż kobiety średnio zarabiały 744,45 EUR, a mężczyźni 922,08 EUR, czyli odpowiednio 86,22% i 106,79% średniej w tej grupie równej 863,44 EUR.

Z kolei najmniejszą dysproporcję średnich zarobków miesięcznych odnotowano w grupie pracowników samodzielnych (profesorowie i doktorzy habilitowani). Średnie zarobki kształtowały się tu następująco: 1448,73 EUR – kobiety, 1486,10 EUR – mężczyźni, czyli odpowiednio: 98,58% i 101,13% średniej 1469,56 EUR.

### 3.6. Równowaga na szczeblu decyzyjnym

#### Cel 7. Równowaga w dostępie do stanowisk kierowniczych i decyzyjnych

Działanie	Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych UJK
Adresat	Pracownicy
Wskaźnik(i)	Publikacja raportu na temat procentowego udziału płci w ciałach decyzyjnych
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci Zespół projektu Athena ds. Monitoringu i Ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Raport został opracowany zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2022 roku i zamieszczony jako załącznik Nr 1 do niniejszego dokumentu.

W skali całego Uniwersytetu proporcje liczby kobiet i mężczyzn zasiadających w organach decyzyjnych były w roku 2022 dość wyrównane. W składzie grona rektorskiego znajdowały się 3 kobiety (60,00%) i 2 mężczyźni (40,00%), przy czym rektor był mężczyzną. W gronie dziekańskim wszystkich wydziałów i filii łącznie wziętych było 13 kobiet (54,17%) i 11 mężczyzn (45,83%). Natomiast w radach naukowych instytutów znajdowało się 112 kobiet (49,34%) i 115 mężczyzn (50,66%).

Najsilniejsza dysproporcja płci w gronach dziekańskich dotyczyła Wydziału Humanistycznego, bowiem dziekanami były tam same kobiety. Natomiast najsilniejsze, skrajne dysproporcje płci w ramach rad naukowych dotyczyły: Instytutu Fizyki –7,69% kobiet i 92,31% mężczyzn oraz Instytutu Pedagogiki –75,00% kobiet i 25,00% mężczyzn.

## 4. Wnioski i rekomendacje

Plan równości płci w UJK jest pierwszym takim planem w historii Instytucji. Niewątpliwie w Uniwersytecie odbywa się proces uczenia się i adaptacji wiedzy oraz inicjowanych aktywności w obszarze równości płci.

Jak wynikało ze zdiagnozowanych w 2021 roku potrzeb społeczności akademickiej istotną kwestią było podjęcie w pierwszym okresie realizacji Planu rozwiązań organizacyjnych, które wspomogą w przyszłości wykorzystanie potencjału naukowego kadry, a zarazem zapobiegą utracie kapitału ludzkiego Uniwersytetu. Istotne stały się działania wspierające rozwój kariery naukowej, a w szczególności aktywności kobiet w badaniach.

Ponadto kluczowe działania miały się koncentrować na tworzeniu i rozpowszechnianiu wiedzy w celu budowania kultury świadomości dotyczącej równości płci.

Dlatego też w ciągu pierwszego roku – a właściwie dziewięciu miesięcy – wdrażania Planu podjęto działania szkoleniowe, rozpowszechniające wiedzę, a także podjęto próbę wypracowania procesu systematycznego gromadzenia danych dotyczących pracowników, jak też studentów w podziale na płeć.

Niewątpliwie ważnym krokiem było utworzenie platformy e-learningowej i rozpowszechnienie pierwszych informacji oraz webinarów skierowanych do całej społeczności Uniwersytetu. Można zatem wnioskować, że działania w obszarze Celu 1 *Propagowanie wiedzy o równości płci* zostały pomyślnie zainicjowane. Zaleca się jednak rozbudowę/rozwój platformy e-learningowej, aby zwiększyć jej dostępność i użyteczność – co za tym idzie – zwiększyć świadomość zarówno założeń samego Planu Równości Płci, jak też realizowanych działań. Postuluje się także, by przy okazji kolejnych szkoleń tę sytuację zmienić i monitorować rozkład płci wśród uczestników tych szkoleń

Platforma powinna stanowić ważne medium propagowania wiedzy o Planie, jak też w obszarze równości płci w nauce. Zaleca się także kontynuację i rozpowszechnianie szkoleń w oparciu o potrzeby i informacje zwrotne od uczestników poprzednich edycji.

Podjęto działania w celu zachowania wysokiego standardu przejrzystości ogłoszeń o wolnych miejscach pracy, zadbane o odpowiedni język ogłoszeń, który zachęca do aplikowania zarówno mężczyzn jak i kobiety. Rekomenduje się jednak, aby opracować szablon oferty pracy również dla osób ubiegających się o stanowiska inne niż badawczo-dydaktyczne w UJK, zaś w istniejących dokumentach rekrutacyjnych i ofertach pracy w większym stopniu stosować język inkluzywny oraz systematycznie dokonywać przeglądu obowiązujących w UJK dokumentów pod kątem aktualizacji zasad dotyczących języka inkluzywnego. Zaleca się ponadto stosowanie tych zasad do przygotowywania wzorów nowych dokumentów.

W ramach realizacji celu 3: *Równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym* utrzymano dotychczasową współpracę z przedszkolem oraz utrzymano subsydia do opieki nad dzieckiem w żłobkach i przedszkolach na takim samym poziomie. Liczba dzieci pracowników UJK była w roku 2022 zdecydowanie niższa aniżeli dzieci osób spoza UJK. Sytuacja taka może wynikać z różnych przyczyn, aczkolwiek rekomenduje się upowszechnienie wśród pracowników i studentów informacji nt. przedszkola współpracującego z UJK oraz zwiększenie dofinansowania, jak zostało to zapisane w Planie.

W ramach realizacji Celu 6 pn. *Ciągłe doskonalenie UJK w obszarze równości płci* opracowano system monitorowania zmian wśród pracowników, studentów i doktorantów w obszarze równości płci, podjęto próby opracowania procedur dotyczących przeglądu/audytu istniejących praktyk oraz przygotowania raportu dotyczącego równości płci; przygotowano pierwsze roczne

sprawozdania zarówno z realizacji planu, jak też monitorujące zachowanie równości w różnych aspektach, jak np. *Gender Pay Gap*, czyli informacji o różnicach płacowych wśród kobiet i mężczyzn. Zespół ds. monitoringu i ewaluacji opracował zestaw wskaźników i uruchomił platformę GEPVision dla UJK, platforma służy systematycznemu gromadzeniu danych i prowadzeniu działań monitorujących.

Postuluje się jednak, by od roku 2023 wprowadzić bardziej scentralizowany, albo przynajmniej mniej rozproszony system gromadzenia danych oraz sprawozdawczości, czy przepływu informacji.

Dla przykładu informacje dotyczące składu (w tym z uwzględnieniem podziału na płeć) poszczególnych komisji konkursowych, procedujących sprawy rekrutacji pracowników, są zbierane w sposób rozproszony w ramach poszczególnych jednostek Uniwersytetu – w tym także jednostek najniższego szczebla (instytuty, katedry). Taki stan rzeczy sprawił, że zgromadzenie kompletnej informacji dotyczącej całego Uniwersytetu za rok 2022 nie było możliwe.

Nie zostało zainicjowane działanie w celu wypracowania metodologii monitorowania wystąpienia incydentów przemocy ze względu na płeć.

Istotne jest usprawnienie przepływu informacji pomiędzy głównym koordynatorem wdrażającym Plan a osobami/jednostkami odpowiedzialnymi za realizację poszczególnych zadań w ramach Planu równości płci. Szczególną rolę odgrywa tutaj Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci.

Niniejszy raport zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej, powinien być opublikowany oraz zaprezentowany władzom Uniwersytetu, członkom Komitetu ds. Równości Płci oraz społeczności akademickiej w celu podjęcia dyskusji nad efektywnością wdrażania Planu oraz dokonania ewentualnych korekt Planu: jego zadań, bądź wskaźników, o ile Komitet uzna za niezbędne. Poczynione zmiany powinny posłużyć usprawnieniu procesu wdrażania działań w obszarze równości płci w nauce w UJK.

# Załączniki

## Załącznik I. Raporty

### Wskaźnik: Informacja o liczbie przeprowadzonych szkoleń oraz liczbie uczestników

#### Cel 1. Propagowanie wiedzy i równości płci

#### Działanie: Szkolenia dla pracowników, doktorantów i studentów poświęcone treściom równości płci i uprzedzeniom

Cykl szkoleń skierowanych do społeczności UJK obejmował:

Moduł 1 „Nieświadome uprzedzenia w miejscu pracy”; liczba uczestników: 54, data: 27.10.2022 r.

Moduł 2 „Perspektywa płci w badaniach naukowych”; liczba uczestników: 40; data: 7.11.2022 r.

Moduł 3 „Równość szans i niedyskryminacja w projektach badawczych”; liczba uczestników: 30; data: 9.11.2022 r.

Moduł 4 „Poszukiwany, poszukiwana – równość w awansie zawodowym i rekrutacji na uczelni”; liczba uczestników: 25; data: 22.11.2022 r.

Moduł 5 „Język inkluzywny”; liczba uczestników: 67; data: 29.11.2022 r.

Znany jest rozkład płci (także w podziale na: nauczycieli akademickich, pozostałych pracowników, doktorantów, studentów) wśród osób, które zgłosiły chęć udziału w szkoleniu. Rozkład ten przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1. Rozkład płci wśród osób zarejestrowanych na szkolenia w 2022 roku

Grupa	Liczba			Odsetek	
	K	M	razem	K	M
nauczyciele	18	9	27	66,67%	33,33%
pozostali pracownicy	22	15	37	59,46%	40,54%
doktoranci	25	34	59	42,37%	57,63%
studenci	36	18	54	66,67%	33,33%
<b>łącznie:</b>	<b>101</b>	<b>76</b>	<b>177</b>	<b>57,06%</b>	<b>42,94%</b>

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji

## Wskaźnik: Raport z audytu procedur funkcjonujących w UJK (w tym w szczególności polityki OTMR)

### Cel 2. Równość w procesie rekrutacji i dostępie do wsparcia w rozwoju kariery zawodowej

#### Działanie: Utrzymanie transparentności reguł w procesie rekrutacji do pracy

Proces rekrutacji pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych w UJK odbywa się zgodnie z Pismem Okólnym Rektora UJK z 22 lutego 2022 roku w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach. Cele polityki OTM-R, podstawowe zasady, a także etapy rekrutacji nauczycieli akademickich w grupie pracowników badawczych lub badawczo-dydaktycznych zostały przedstawione w załączniku do Pisma okólnego Wytyczne dotyczące stosowania zasad otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji naukowców OTM-R w UJK w Kielcach. Uzupełnieniem ww. wytycznych są: charakterystyka profili naukowców (załącznik 1); szablon oferty pracy (załącznik 2) oraz kwestionariusz oceny kandydatki/kandydata, osobno przygotowany dla dziedziny Sztuka (załącznik 3a i 3b). W celu zapewnienia transparentności wszystkie powyższe dokumenty (w języku polskim i języku angielskim) zostały opublikowane w BIP UJK. Wykaz omawianych dokumentów został przedstawiony w tabeli 2.

Tabela 2. Wykaz dokumentów dotyczących zasad rekrutacji naukowców w UJK

Nazwa	Data wprowadzenia	link do dokumentu (wersja polska/wersja angielska)
Pismo okólnie Rektora UJK nr 1/2022 w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach	22.02.2022	<a href="https://bip.ujk.edu.pl/f/wku">https://bip.ujk.edu.pl/f/wku</a> <a href="https://bip.ujk.edu.pl/f/zvn">https://bip.ujk.edu.pl/f/zvn</a>
Załącznik - Wytyczne dotyczące stosowania zasad otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji naukowców OTM-R w uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach	22.02.2022	<a href="https://bip.ujk.edu.pl/f/enm">https://bip.ujk.edu.pl/f/enm</a> <a href="https://bip.ujk.edu.pl/f/bkd">https://bip.ujk.edu.pl/f/bkd</a>
Załącznik do wytycznych 1 - profile naukowców	22.02.2022	<a href="https://bip.ujk.edu.pl/f/bmd">https://bip.ujk.edu.pl/f/bmd</a> <a href="https://bip.ujk.edu.pl/f/ejb">https://bip.ujk.edu.pl/f/ejb</a>
Załącznik do wytycznych 2 - szablon oferty pracy	22.02.2022	<a href="https://bip.ujk.edu.pl/f/zze">https://bip.ujk.edu.pl/f/zze</a> <a href="https://bip.ujk.edu.pl/f/mjs">https://bip.ujk.edu.pl/f/mjs</a>
Załącznik do wytycznych 3a - Kwestionariusz oceny kandydatki/kandydata	22.02.2022	<a href="https://bip.ujk.edu.pl/f/vho">https://bip.ujk.edu.pl/f/vho</a> <a href="https://bip.ujk.edu.pl/f/kzf">https://bip.ujk.edu.pl/f/kzf</a>
Załącznik do wytycznych 3b - Kwestionariusz oceny kandydatki/kandydata - Sztuka	22.02.2022	<a href="https://bip.ujk.edu.pl/f/glx">https://bip.ujk.edu.pl/f/glx</a> <a href="https://bip.ujk.edu.pl/f/mic">https://bip.ujk.edu.pl/f/mic</a>

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji

**Wskaźnik: Wyniki audytu procedur funkcjonujących w UJK****Cel 2. Równość w procesie rekrutacji i dostępie do wsparcia w rozwoju kariery zawodowej****Działanie: Utrzymanie transparentności regulacji i kryteriów przy naborze na studia i do szkoły doktorskiej**

Rekrutacja na studia wyższe w 2022 roku w UJK odbyła się zgodnie z Uchwałą Senatu UJK z 21 czerwca 2021 roku Uzupełnienie powyższego dokumentu stanowiły Zarządzenia Rektora UJK dotyczące wysokości opłat rekrutacyjnych, limitu przyjęć na pierwszy rok studiów oraz powołania Komisji Rekrutacyjnych. W celu zapewnienia przejrzystości i dostępności ww. dokumenty (wraz ze zmianami) zamieszczono w BIP UJK, ponadto wykaz wszystkich omawianych dokumentów został umieszczony na platformie poświęconej rekrutacji na studia wyższe w UJK: <https://rekrutacja.ujk.edu.pl/>. W tabeli 3 zestawiono dokumenty dotyczące rekrutacji w 2022 roku w UJK.

Tabela 3. Wykaz dokumentów dotyczących zasad rekrutacji na studia wyższe w UJK

Nazwa	Data wprowadzenia	adres strony
Uchwała nr 57/2021 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 czerwca 2021 r. w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2022/2023 (ze zm. z dn. 28.04.2022; 26.05.2022; 30.06.2022)	24.06.2021	<a href="http://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_57_2021.html">bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_57_2021.html</a> <a href="http://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_33_2022.html">bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_33_2022.html</a> <a href="http://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_64_2022.html">bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_64_2022.html</a> <a href="http://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_69_2022.html">bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_69_2022.html</a>
Zarządzenie nr 50/2022 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 kwietnia 2022 roku w sprawie wysokości opłaty rekrutacyjnej kandydatów na studia, studia podyplomowe oraz kursy dokształcające w roku akademickim 2022/2023	28.04.2022	<a href="http://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_50_2022.html">bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_50_2022.html</a>
Zarządzenie nr 51/2022 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 kwietnia 2022 roku w sprawie zatwierdzenia limitu przyjęć na pierwszy rok studiów w roku akademickim 2022/2023	28.04.2022	<a href="http://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_51_2022.html">bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_51_2022.html</a>
Zarządzenie nr 53/2022 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 10 maja 2022 roku w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych na rok akademicki 2022/2023 (zmiana z 14.09.2022)	10.05.2022 14.09.2022	<a href="http://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_53_2022.html">bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_53_2022.html</a> <a href="http://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_93_2022.html">bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_93_2022.html</a>

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji



Zasady rekrutacji kandydatów i kandydatów cudzoziemców do Szkoły Doktorskiej UJK w 2022 roku zostały zawarte w Uchwałach UJK z 31 marca 2022 roku. Uzupełnienie uchwał stanowią Zarządzenia Rektora UJK oraz Dyrektora Szkoły Doktorskiej w sprawie limitów przyjęć i terminarza rekrutacji oraz powołania Komisji Rekrutacyjnych. Wszystkie dokumenty zamieszczane są w BIP UJK, ponadto wykaz dokumentów został umieszczony na jednej ze stron dotyczących rekrutacji do Szkoły Doktorskiej: <https://sd.ujk.edu.pl/rekrutacja-sd/>. W tabeli 4 zamieszczono wykaz dokumentów dotyczących omawianych zasad.

Tabela 4. Wykaz dokumentów dotyczących zasad rekrutacji do Szkoły Doktorskiej UJK

Nazwa	Data wprowadzenia	adres strony
Uchwała nr 25/2022 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 31 marca 2022 roku w sprawie zasad rekrutacji kandydatów do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w roku akademickim 2022/2023	31.03.2022	<a href="http://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_25_2022.html">bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_25_2022.html</a>
Uchwała nr 26/2022 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 31 marca 2022 roku w sprawie zasad rekrutacji kandydatów cudzoziemców do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w roku akademickim 2022/2023	31.03.2022	<a href="http://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_26_2022.html">bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_26_2022.html</a>
Zarządzenie nr 2/2022 Dyrektora Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 kwietnia 2022 r. w sprawie zatwierdzenia limitów przyjęć dla kandydatów do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach (zmiana z dn. 25.08.2022)	28.04.2022	<a href="http://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_2_2022.html">bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_2_2022.html</a> <a href="http://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_3_2022.html">bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_3_2022.html</a>
Zarządzenie nr 77/2022 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 7 lipca 2022 roku w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych do przeprowadzenia postępowania rekrutacyjnego do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach na rok akademicki 2022/2023 (zmiana z dn. 28.11.2022)	7.07.2022	<a href="http://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_77_2022.html">bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_77_2022.html</a> <a href="http://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_134_2022.html">bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_134_2022.html</a>

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji

**Wskaźnik: Coroczny raport monitoringowy****Cel 2. Równość w procesie rekrutacji i dostępie do wsparcia w rozwoju kariery zawodowej****Działanie 1: Utrzymanie transparentności regulacji i kryteriów przy naborze na studia i do szkoły doktorskiej****Działanie 2: Monitorowanie równowagi liczebności kobiet i mężczyzn w komisjach konkursowych**

Poniższa tabela 5 przedstawia rozkład płci w 2022 roku w ramach wszystkich komisji rekrutacyjnych na studia 1. stopnia, 2. stopnia i jednolite magisterskie w ramach wydziałów i Filii.

Tabela 5. Rozkład płci w komisjach rekrutacyjnych na studia

Wydział	Liczba			Odsetek	
	K	M	razem	K	M
Collegium Medicum	19	3	22	86,36%	13,64%
Filia w Piotrkowie Trybunalskim	7	6	13	53,85%	46,15%
Filia w Sandomierzu	4	2	6	66,67%	33,33%
Wydział Humanistyczny	9	2	11	81,82%	18,18%
Wydział Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	8	3	11	72,73%	27,27%
Wydział Pedagogiki i Psychologii	7	2	9	77,78%	22,22%
Wydział Prawa i Nauk Społecznych	6	5	11	54,55%	45,45%
Wydział Sztuki	2	5	7	28,57%	71,43%
<b>łącznie:</b>	<b>62</b>	<b>28</b>	<b>90</b>	<b>68,89%</b>	<b>31,11%</b>

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji

Poniższa tabela przedstawia rozkład płci w 2022 roku w ramach wszystkich komisji rekrutacyjnych na studia 3. stopnia w ramach poszczególnych Sekcji Szkoły Doktorskiej z podziałem na dyscypliny naukowe.

Tabela 6. Rozkład płci w komisjach rekrutacyjnych na studia doktoranckie

Sekcja	Dyscyplina	Liczba			Odsetek	
		K	M	razem	K	M
<b>Nauk Humanistycznych</b>		<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>72,22%</b>	<b>27,78%</b>
	historia	3	3	6	50,00%	50,00%
	językoznawstwo	4	2	6	66,67%	33,33%
	literaturoznawstwo	6	0	6	100,00%	0,00%
<b>Medycznych i Nauk o Zdrowiu</b>		<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>58,33%</b>	<b>41,67%</b>
	nauki medyczne	3	3	6	50,00%	50,00%
	nauki o zdrowiu	4	2	6	66,67%	33,33%
<b>Nauk Społecznych</b>		<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>
	nauki o bezpieczeństwie	1	5	6	16,67%	83,33%
	nauki o polityce i administracji	3	3	6	50,00%	50,00%
	nauki prawne	2	4	6	33,33%	66,67%
<b>Nauk Ścisłych i Przyrodniczych</b>		<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>41,67%</b>	<b>58,33%</b>
	nauki biologiczne	5	1	6	83,33%	16,67%
	nauki chemiczne	2	4	6	33,33%	66,67%
	nauki fizyczne	2	4	6	33,33%	66,67%
	nauki o Ziemi i środowisku	1	5	6	16,67%	83,33%
		<b>łącznie</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>72</b>	<b>50,00%</b>
						<b>50,00%</b>

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji

**Wskaźnik: GENDER PAY GAP - informacja o różnicach płacowych wśród kobiet i mężczyzn**

**Cel 6. Ciągłe doskonalenie UJK w obszarze płci**

**Działanie: Przygotowanie co roku raportu *Gender Pay Gap***

Tabela 7. Średnie miesięczne zarobki w 2022 roku w podziale na płeć w ramach wybranych grup pracowników (w euro)

Grupa pracowników	Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto (EUR)			Jako odsetek średniego wynagrodzenia łącznego danej grupy (%)	
	łącznie	K	M	K	M
wszyscy zatrudnieni	1003,05	967,61	1055,67	96,47%	105,25%
pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni	1200,87	1163,28	1241,03	96,87%	103,34%
pracownicy dydaktyczni i lektorzy	822,84	851,84	779,24	103,52%	94,70%
pracownicy techniczni	863,44	744,45	922,08	86,22%	106,79%
pracownicy administracyjni	879,98	871,82	917,99	99,07%	104,32%
pracownicy samodzielni (profesorowie i doktorzy habilitowani)	1469,56	1448,73	1486,1	98,58%	101,13%

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji

**Wskaźnik: Informacja o procentowym udziale płci w ciałach decyzyjnych****Cel 7. Równość w dostępie do stanowisk kierowniczych i decyzyjnych****Działanie: Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych UJK**

Tabela 8. Poglądowy stan proporcji płci w wybranych organach decyzyjnych Uniwersytetu w 2022 roku

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Rektorzy (najwyższy szczebel) uczelni/organizacji (proporcja):		
1.1.	poprzedni okres	0	100
1.2.	rok 2022	0	100
2.	Wice-Rektorzy uczelni/organizacji (proporcja)		
2.1.	poprzedni okres kadencji	66,67	33,33
2.2.	rok 2022	75,00	25,00
3.	Rady naukowe (proporcja)	49,34	50,66
4.	Dziekani wydziałów w danym roku (proporcja)	50,00	50,00
5.	Prodziekani wydziałów w danym roku (proporcja)	56,25	43,75

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji

Kolejne tabele szczegółowo przedstawiają rozkład płci w poszczególnych ciałach kolegialnych – organach decyzyjnych Uniwersytetu.

Tabela 9. Rozkład płci we władzach rektorskich i dziekańskich w 2022 roku

	Liczba			Odsetek	
	K	M	razem	K	M
Rektor	–	1	1	–	100,00%
Prorektorzy	3	1	4	75,00%	25,00%
<b>łącznie:</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>60,00%</b>	<b>40,00%</b>
Dziekani	4	4	8	50,00%	50,00%
Prodziekani	9	7	16	56,25%	43,75%
<b>łącznie:</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>54,17%</b>	<b>45,83%</b>

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji

Tabela 10. Rozkład płci w radach naukowych poszczególnych instytutów w 2022 roku

Wydział	Instytut	Liczba			Odsetek	
		K	M	razem	K	M
<b>Collegium Medicum</b>		<b>16</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>47,06%</b>	<b>52,94%</b>
	Nauk Medycznych	6	10	16	37,50%	62,50%
	Nauk o Zdrowiu	10	8	18	55,56%	44,44%
<b>Humanistyczny</b>		<b>36</b>	<b>30</b>	<b>66</b>	<b>54,55%</b>	<b>45,45%</b>
	Literaturoznawstwa i Językoznawstwa	26	12	38	68,42%	31,58%
	Historii	10	18	28	35,71%	64,29%
<b>Nauk Ścisłych i Przyrodniczych</b>		<b>29</b>	<b>32</b>	<b>61</b>	<b>47,54%</b>	<b>52,46%</b>
	Biologii	14	10	24	58,33%	41,67%
	Chemii	7	5	12	58,33%	41,67%
	Fizyki	1	12	13	7,69%	92,31%
	Geografii i Nauk o Środowisku	7	5	12	58,33%	41,67%
<b>Pedagogiki i Psychologii</b>		<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>75,00%</b>	<b>25,00%</b>
	Pedagogiki	15	5	20	75,00%	25,00%
<b>Prawa i Nauk Społecznych</b>		<b>10</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>28,57%</b>	<b>71,43%</b>
	Nauk Prawnych	1	10	11	9,09%	90,91%
	Stosunków Międzynarodowych i Polityk Publicznych	6	7	13	46,15%	53,85%
	Nauk o Bezpieczeństwie	3	8	11	27,27%	72,73%
<b>Sztuki</b>		<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>54,55%</b>	<b>45,45%</b>
	Sztuk Wizualnych	6	5	11	54,55%	45,45%
<b>łącznie:</b>		<b>112</b>	<b>115</b>	<b>227</b>	<b>49,34%</b>	<b>50,66%</b>

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji

Tabela 11. Rozkład płci w Senacie i Radzie Uczelni w 2022 roku

	Liczba			Odsetek	
	K	M	razem	K	M
Senat	25	19	44	56,82%	43,18%
Rada Uczelni	2	5	7	28,57%	71,43%

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji

Tabela 12. Rozkład płci pracowników w ramach liczby pracowników UJK (stan na 31.12. 2022)

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Ogółem	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Pracownicy ogółem	1601	959	642	59,9	40,1
2.	Pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni	733	379	354	51,7	48,3
3.	Pracownicy dydaktyczni (w tym lektorzy)	272	167	105	61,4	38,6
4.	Pracownicy administracji	499	365	134	73,1	26,9

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds monitoringu i ewaluacji

Tabela 13. Liczba studentów i doktorantów UJK, w tym kobiet i mężczyzn (stan na 31.12. 2022)

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Ogółem	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Studenci ogółem	10 700	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
2.	Doktoranci ogółem	314	185	129	58,9	41,1
3.	Doktoranci przyjęci w roku akademickim 2021/2022	22	15	7	68,2	31,8

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds monitoringu i ewaluacji

### Warunki pracy zrównoważone pod względem płci

#### *Gender balanced working conditions*

W 2022 roku można było zauważyć dość wyrównane proporcje kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Uniwersytecie na innych zasadach niż na pełen etat na czas nieokreślony. Dla odmiany całkowitą dysproporcję można zauważyć w odniesieniu do korzystania z urlopów związanych z opieką nad dzieckiem. Z urlopów tych (w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych) korzystały bowiem jedynie kobiety. Szczegóły przedstawia poniższa tabela.

Tabela 14. Rozkład płci w ramach wybranych grup pracowników w 2022 roku

Pracownicy	Liczba			Odsetek	
	K	M	razem	K	M
badawczy i badawczo-dydaktyczni zatrudnieni na co najwyżej pół etatu	23	29	52	44,23%	55,77%
nieetatowi lub etatowi zatrudnionych na czas określony	121	126	247	48,99%	51,01%
badawczy i badawczo-dydaktyczni na urloпах macierzyńskich/ ojcowskich/ wychowawczych	17	–	17	100,00%	–

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds monitoringu i ewaluacji

## Załącznik II. Wykaz dokumentów

Pismo Okólne nr 1/2022 Rektora UJK w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R, [https://bip.ujk.edu.pl/pismo\\_okolne\\_nr\\_1\\_2022.html](https://bip.ujk.edu.pl/pismo_okolne_nr_1_2022.html)

Plan Równości Płci dla UJK, [https://ujk.edu.pl/plan\\_rownosci\\_plci.html](https://ujk.edu.pl/plan_rownosci_plci.html)

Regulamin określający zasady finansowania badań naukowych (Zarządzenie nr 2/2022 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 13 stycznia 2022 roku zmieniające zarządzenie nr 61/2021 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 6 maja 2021 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu określającego zasady finansowania badań naukowych, prac rozwojowych oraz twórczości artystycznej ze środków UJK), [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_2\\_20221.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_2_20221.html)

Regulamin pracy (Zarządzenie nr 83/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 7 kwietnia 2020 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_83\\_2020.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_83_2020.html)

Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji (Zarządzenie nr 80/2021 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 7 czerwca 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach), [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_80\\_2021.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_80_2021.html)

Regulamin wynagradzania pracowników (Zarządzenie nr 160/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 11 sierpnia 2020 r. w sprawie nadania Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach), [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_160\\_2020.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_160_2020.html)

Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_9\\_2016.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_9_2016.html)

Tabela kryterium dochodowego, [https://www.ujk.edu.pl/bip/files/zarzadzenia-2016/Zarzadzenie009\\_2016\\_zal1.pdf](https://www.ujk.edu.pl/bip/files/zarzadzenia-2016/Zarzadzenie009_2016_zal1.pdf)

Tabela kwot dofinansowań / wysokości świadczeń, [https://bip.ujk.edu.pl/bip/files/zarzadzenia2017/Zarzadzenie028\\_2017\\_zal.pdf](https://bip.ujk.edu.pl/bip/files/zarzadzenia2017/Zarzadzenie028_2017_zal.pdf)

Uchwała nr 57/2021 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 czerwca 2021 r. w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2022/2023 (ze zm. z dn. 28.04.2022; 26.05.2022; 30.06.2022), [https://bip.ujk.edu.pl/uchwala\\_nr\\_57\\_2021.html](https://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_57_2021.html); [https://bip.ujk.edu.pl/uchwala\\_nr\\_33\\_2022.html](https://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_33_2022.html); [https://bip.ujk.edu.pl/uchwala\\_nr\\_64\\_2022.html](https://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_64_2022.html); [https://bip.ujk.edu.pl/uchwala\\_nr\\_69\\_2022.html](https://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_69_2022.html)

Zarządzenie nr 50/2022 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 kwietnia 2022 roku w sprawie wysokości opłaty rekrutacyjnej kandydatów na studia, studia podyplomowe oraz kursy kształcące w roku akademickim 2022/2023, [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_50\\_2022.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_50_2022.html)



Zarządzenie nr 51/2022 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 kwietnia 2022 roku w sprawie zatwierdzenia limitu przyjęć na pierwszy rok studiów w roku akademickim 2022/2023, [https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie\\_nr\\_51\\_2022.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie_nr_51_2022.html)

Zarządzenie nr 3/2022 Dyrektora Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 25 sierpnia 2022 roku, [https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie\\_nr\\_3\\_2022.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie_nr_3_2022.html)

Zarządzenie nr 53/2022 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 10 maja 2022 roku w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych na rok akademicki 2022/2023 (zmiana z 14.09.2022), [https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie\\_nr\\_53\\_2022.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie_nr_53_2022.html);  
[https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie\\_nr\\_93\\_2022.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie_nr_93_2022.html)

Zarządzenie Nr 9/2016 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 25 lutego 2016 roku w sprawie zasad gospodarowania środkami funduszu świadczeń socjalnych, [https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie\\_nr\\_9\\_2016.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie_nr_9_2016.html),  
(ze zmianami: [https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie\\_nr\\_28\\_2017.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie_nr_28_2017.html);  
[https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie\\_nr\\_46\\_2019.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie_nr_46_2019.html))

Zarządzenie nr 1/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 8 stycznia 2020 r. w sprawie kryteriów oraz trybu przeprowadzania oceny okresowej nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach), [https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie\\_nr\\_1\\_2020.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarządzenie_nr_1_2020.html)

<sup>1</sup> [https://ujk.edu.pl/rownosc\\_plci.html](https://ujk.edu.pl/rownosc_plci.html)

<sup>2</sup> [https://ujk.edu.pl/baza\\_wiedzy.html](https://ujk.edu.pl/baza_wiedzy.html)

<sup>3</sup> <https://www.ujk.edu.pl/szkolenia.html>

<sup>4</sup> <https://abk.ujk.edu.pl/2022/11/18/podsumowanie-power-speech-kobiet-biznesu/>

<sup>5</sup> Załącznik I

<sup>6</sup> Przykłady: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/862062>; <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/862060>  
(dostęp: 15.12.2022)

<sup>7</sup> [https://bip.ujk.edu.pl/konkursy\\_na\\_stanowiska\\_pracy.html](https://bip.ujk.edu.pl/konkursy_na_stanowiska_pracy.html)

<sup>8</sup> Załącznik I

<sup>9</sup> Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, [https://bip.ujk.edu.pl/bip/files/zarzadzenia-2016/Zarzadzenie009\\_2016\\_reg.pdf](https://bip.ujk.edu.pl/bip/files/zarzadzenia-2016/Zarzadzenie009_2016_reg.pdf)

<sup>10</sup> Zarządzenie Nr 9/2016 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 25 lutego 2016 roku w sprawie zasad gospodarowania środkami funduszu świadczeń socjalnych, [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_9\\_2016.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_9_2016.html), (ze zmianami:

[https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_28\\_2017.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_28_2017.html);

[https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_46\\_2019.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_46_2019.html)); Tabela kryterium dochodowego,

[https://www.ujk.edu.pl/bip/files/zarzadzenia-2016/Zarzadzenie009\\_2016\\_zal1.pdf](https://www.ujk.edu.pl/bip/files/zarzadzenia-2016/Zarzadzenie009_2016_zal1.pdf)

<sup>11</sup> Tabela kwot dofinansowań / wysokości świadczeń,

[https://bip.ujk.edu.pl/bip/files/zarzadzenia2017/Zarzadzenie028\\_2017\\_zal.pdf](https://bip.ujk.edu.pl/bip/files/zarzadzenia2017/Zarzadzenie028_2017_zal.pdf)