



**Wdrożenie Planu Równości Płci w Uniwersytecie
Jana Kochanowskiego w Kielcach
w okresie
od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku**

**Raport Monitoringowy
Nr 3**



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

	Data	Autor/Autorzy	Komentarz/Korekta
1.	Styczeń – marzec 2025	Weronika Sałek	
	Luty-marzec 2025	Olga Dąbrowska-Cendrowska	
	19.03.2025	Lidia Michalska-Bracha	
	19.02.2025	Ana Kamińska	
	10.03.2025	Kinga Stęplewska	
	8.03.2025	Michał Stachura	
	18.03.2025		Ana Kaminska

Spis treści

Spis treści.....	3
1. Streszczenie wykonawcze	6
2. Wprowadzenie	8
3. Wdrożenie Planu Równości Płci w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach – analiza wyników.....	13
3.1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	13
3.2. Równowaga w rozwoju kariery	16
3.3. Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym.....	18
3.4. Płeć w badaniach i nauczaniu.....	19
3.5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej.....	25
3.6. Równowaga na szczeblu decyzyjnym.....	27
4. Wnioski i rekomendacje	29
Załączniki	31
Załącznik 1. Pisma	31
.....	32
Załącznik 2. Wykaz kierunków i przedmiotów uwzględniających treści równościowe.....	32
Załącznik 3. Raporty	34
Załącznik 4. Wykaz dokumentów	42

Spis tabel

Tabela 1. Rozkład płci wśród osób zarejestrowanych na szkolenia w 2024 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 2024 roku w podziale na płeć w ramach wybranych grup pracowników (w euro)

Tabela 8. Poglądowy stan proporcji płci w wybranych organach decyzyjnych Uniwersytetu w 2024 roku

Tabela 9. Rozkład płci we władzach rektorskich i dziekańskich w 2024 roku

Tabela 10. Rozkład płci w radach naukowych poszczególnych instytutów w 2024 roku

Tabela 11. Rozkład płci w Senacie i Radzie Uczelni w 2024 roku

Tabela 12. Rozkład płci w ramach wybranych grup pracowników w 2024 roku

Akronimy i skróty

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

1. Streszczenie wykonawcze

Niniejszy raport monitoringowy stanowi o osiągniętych wynikach wdrażania działań i wskaźników w trzecim roku funkcjonowania Planu Równości Płci (PRP) dla Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach¹, tj. w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku.

Jak stanowi Plan Równości Płci dla UJK głównym jego celem 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.

Główne założenia planu na rok 2024 stanowiły kontynuację podjętych zadań w poprzednich latach wdrażania planu (2022 i 2023), w szczególności w obszarze upowszechniania wiedzy odnoszącej się do kwestii równości płci w nauce i badaniach; organizacji szkoleń dla społeczności UJK. Zaplanowano także podjęcie nowych inicjatyw zgodnie z zapisami w ww. dokumencie.

W okresie sprawozdawczym, tj. od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 zrealizowano lub kontynuowano łącznie dwadzieścia działań. Pięciu zadań, z obiektywnych względów, nie podjęto.

Kontynuowano rozbudowę platformy e-learningowej, która docelowo ma stanowić miejsce wymiany informacji i pozyskiwania wiedzy na temat szeroko pojętej równości. Ma pełnić także rolę forum spotkań z ekspertami i ekspertkami ze świata nauki oraz innych dziedzin życia, w których dbałość o równość jest szczególnie istotna.

Mając na uwadze główne założenia planu – rozpowszechnianie wiedzy i podnoszenie świadomości w obszarze równości płci w nauce i badaniach w 2024 roku aktualizowano profile w serwisach społecznościowym Facebook oraz YouTube, pn. *ATHENA. DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI* poświęcone treściom równości²³. Na ww. kanałach propagowano informacje dotyczące działań na rzecz równości podejmowane zarówno przez zespół projektu *Athena*, jak i doniesienia w tym obszarze z innych ośrodków, instytucji, organizacji etc.

Przeprowadzono szkolenie przeznaczone dla pracowników Uniwersytetu pn. *Włączanie wymiaru płci w treści badań i innowacji*, po jego zakończeniu zaś udostępniono materiały szkoleniowe⁴.

Zespół projektu *Athena* ds. monitoringu i ewaluacji kontynuował rozpoczęty proces monitorowania realizacji wdrażanych działań planu równości płci w UJK oraz równowagi kobiet i mężczyzn w różnych obszarach UJK. W ramach systemu monitoringu kontynuowano prace z wykorzystaniem m.in. platformy *GEPVision* – narzędzia służącego do gromadzenia danych dotyczących zdefiniowanych wskaźników i działań planów równości płci 8 organizacji naukowo-badawczych, w tym UJK.

Ponadto, w/w. zespół wypracował metodologię oraz narzędzia badania ewaluacyjnego. Metodologia została zaprezentowana partnerom Konsorcjum oraz wdrożona w 8 organizacjach naukowych partnerujących w ramach projektu *Athena*, w tym w UJK.

Jak już wspomniano, były działania, których nie udało się zrealizować. Nie opracowano metodologii i procedur monitorowania zjawiska przemocy ze względu na płeć w UJK w ramach Celu 5 *Przeciwdziałanie zjawisku przemocy ze względu na płeć*. Nie dokonano zmian w zwiększeniu dofinansowania z ZFŚS do pobytu dzieci w żłobkach i przedszkolach oraz nie wdrożono zasad elastycznego czasu pracy w ramach celu 3 pn. *Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym*. Nie podjęto inicjatywy powołania koła lub sekcji naukowej zajmującej się kwestiami równości w ramach celu 4 *Równość w dydaktyce i nadaniach naukowych*. Nie

podjęto działań w zakresie oceny potrzeb oraz propozycji rozwiązań ułatwiających powrót do pracy po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim w ramach celu 2.: *Równość w procesie rekrutacji i dostępie do wsparcia w rozwoju kariery zawodowej.*

Niewątpliwie, istotnym elementem wdrażania i koordynacji działań Planu równości płci jest odpowiednia komunikacja, przyczyniająca się do poznania założeń samego Planu oraz podejmowanych aktywności. Ważne jest rozpowszechnianie wiedzy, wyników badań, a także informacji o osiągniętych rezultatach i podjętych działaniach w Uniwersytecie. Znaczącą rolę odgrywa w tym obszarze funkcja Pełnomocnika/czki ds. Równości. Od marca 2024 r. do 30 września 2024 funkcję tę pełniła prof. dr hab. Lidia Michalska-Bracha. Od października 2024 r. funkcję pełnomocniczki, kontynuującej podjęte działania oraz podejście do tych zagadnień, pełni dr. hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska, prof. UJK.

Ważnym krokiem było zainicjowanie w roku akademickim 2023/2024 przez Dział Kształcenia UJK prac mających na celu włączenie tematyki dotyczącej równego traktowania do programów kształcenia na różnych kierunkach studiów na wszystkich poziomach kształcenia. Mierzalnym efektem podjętej inicjatywy jest katalog przedmiotów z treściami równościowymi na kierunkach studiów prowadzonych na Wydziale Humanistycznym: dziennikarstwo i komunikacja społeczna (Instytut Mediów, Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej), historia (Instytut Historii), filologie obce, filologia polska i logopedia ogólna (Instytut Literaturoznawstwa i Językoznawstwa). Kolejną jednostką UJK, która będzie tworzyła takie katalogi jest Wydział Pedagogiki i Psychologii.

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*⁵.

Plan został wypracowany przez zespół projektu *Athena* oraz Komitet ds. Równości Płci. Dokument pn. *Plan Równości Płci 2022. Uniwersytet odpowiedzialny społecznie* został przyjęty i podpisany przez JM Rektora UJK 31 marca 2022 roku⁶.

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 2024 kontynuowano aktywności skoncentrowane 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.

Ponadto, zespół projektu *Athena* odpowiedzialny za ewaluację i monitoring w roku 2024 opracował metody i narzędzia do przeprowadzenia badań ewaluacyjnych Planu, m.in. ankietę ewaluacyjną skierowaną do wszystkich pracowników UJK, system gromadzenia i analizy danych ilościowych oraz jakościowych, dopracowano pytania badawcze oraz projekt badań.

Opracowano projekt badań ewaluacyjnych dla 8 instytucjach naukowych uczestniczących w projekcie *Athena*, w tym w UJK. Działania zostały wdrożone w drugiej połowie 2024 roku i będą kontynuowane do czerwca 2025.

Struktura wdrażania, monitoringu i ewaluacji Planu Równości Płci	
Osoby/jednostki UJK odpowiedzialne za wdrażanie Planu Równości Płci	- Pełnomocnik/czka Rektora ds. Równości Płci – koordynacja wdrażania działań PRP w UJK; - Zespół projektu <i>Athena</i> ds. Monitoringu i Ewaluacji: dr Ana Kaminska, dr Michał Stachura; dr Kinga Stęplewska - Komitety ds. Równości Płci, w tym m.in.: - Audyt wewnętrzny - Biblioteka Uniwersytecka - Centrum Nauki i Kultury - Dział Kadr - Dział Kształcenia - Dział Nauki - Dział Płac - Dział Wymiany i Współpracy z Zagranicą - Komisja ds. jakości Kształcenia w Szkole Doktorskiej - Koordynatorzy Kierunków Zespołów ds. Kształcenia - Rzecznik Dyscyplinarny ds. Nauczycieli Akademickich - Szkoła Doktorska - Uczelniana Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna - Uniwersytecka Komisja ds. Kształcenia 3. Zespół projektu <i>Athena</i> – działania szkoleniowe, rozpowszechniania wyników.
Osoby/jednostki UJK Odpowiedzialne za monitoring i ewaluację Planu Równości Płci	Zespół projektu <i>Athena</i>: - dr Ana Kaminska – koordynator projektu <i>Athena</i> w UJK - dr hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska, prof. UJK - dr Michał Stachura - dr Kinga Stęplewska - mgr Weronika Satek - mgr Natalia Walkowiak Osoby współpracujące: - prof. dr hab. Agnieszka Kasińska - Metryka – Rzeczniczka dyscyplinarna ds. Nauczycieli Akademickich w UJK - mgr Daria Malicka.
System monitoringu i ewaluacji	
W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, wraz z zatwierdzeniem i publikacją Planu równości płci, wdrożono system monitoringu i ewaluacji ww. Planu: - Powołano Zespół ds. Monitoringu i Ewaluacji; - Uruchomiono platformę <i>GEPVision</i>⁷ – narzędzie gromadzenia danych dot. zdefiniowanych wskaźników i działań; - 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. 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.

Zgromadzone dane są wprowadzane m.in. do platformy *GEPVision*, co pozwala na ciągły monitoring realizacji działań oraz osiąganych 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.

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 podstronie poświęconej równości płci⁸.

Inicjatywy mające istotny wpływ na wdrażanie i promocję Planu Równości Płci

W ciągu trzech lat 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, które zostały także przetłumaczone na język angielski, aby zwiększyć ich zasięg oddziaływania to:

- Regulamin pracy (Zarządzenie nr 83/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z 7 kwietnia 7, 2020. Zmiana Zarządzenia przygotowywana jest na początek 2025 r.
- 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); (Ordinance no. 69/2024 of the Rector of the Jan Kochanowski University in Kielce dated June 21, 2024, 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. 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); (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); Ordinance no. 201/2024 of the Rector of the Jan Kochanowski University in Kielce of November 24, 2024, 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),

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 37/2024 Rektora UJK z dnia 24 kwietnia 2024 roku);
- określenia limitów przyjęć na pierwszy rok studiów w roku akademickim 2024/2025 dla Uniwersytetu, a także dla kandydatów do Szkoły Doktorskiej (Zarządzenie nr 36/2024 Rektora UJK z dnia 24 kwietnia 2024 roku i Zarządzenie nr 2/2024 Dyrektora SD UJK z dnia 15 kwietnia 2024 roku);
- powołania Komisji Rekrutacyjnych UJK oraz Szkoły Doktorskiej UJK (Zarządzenie nr 42/2024 Rektora UJK z dnia 14 maja 2024 roku i Zarządzenie nr 53/2024 Rektora UJK z dnia 27 maja 2024 roku).

W obowiązującym w Polsce Kodeksie Pracy w art. 129 oraz 140 reguluje kwestie dotyczące elastycznego czasu pracy oraz obowiązki pracodawcy w tym zakresie. W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego podjęto prace nad dostosowaniem się do obowiązujących przepisów.

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	Aktualizowanie podstrony internetowej poświęconej treściom równości płci.
Adresat	Społeczność UJK
Wskaźnik(i)	Aktualizowana podstrona Liczba odsłon i aktywnych użytkowników podstrony internetowej
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Zespół Projektu <i>Athena</i>
Zasoby/źródło finansowania	UJK, Projekt <i>Athena</i>
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W 2024 roku w UJK kontynuowano działania związane z aktualizacją podstrony internetowej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, pn. *Równość Płci*⁹ poświęconej treściom równości płci. Pojawiały się na niej przede wszystkim informacje o wydarzeniach i relacje ze spotkań organizowanych przez UJK. Uzupełniano także bazę wiedzy obejmującą informacje i dokumenty z zakresu równości (m.in. regulacje prawne, dane statystyczne dla Europy, Polski, UJK)¹⁰. Podstrona dotycząca równości płci, jest ważnym elementem dla społeczności akademickiej, co ma odzwierciedlenie w liczbie użytkowników ją odwiedzających. W 2024 roku zamieszczono 13 publikacji, w tym m.in. materiały do pobrania, takie jak Newsletter Krajowego Punktu Kontaktowego: *Gender Equality News*. W okresie od stycznia do lipca 2024 (brak pełnej statystyki za rok 2024 spowodowany jest zmianą systemu monitorującego aktywność użytkowników, przez co w pozostałych miesiącach nie odnotowywano ww.) odnotowano: 128 odsłon oraz 98 aktywnych użytkowników (zał. 1). Pełnomocniczka prof. dr hab. Lidia Michalska-Bracha podjęła działania mające na celu zwiększenie widoczności strony, co udało się zrealizować.

Działanie	Aktualizowanie profilu w serwisie społecznościowym Facebook i kanału na YouTube, pod nazwą <i>ATHENA. DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI</i>
Adresat	Społeczność UJK, użytkownicy mediów społecznościowych
Wskaźnik(i)	1. Statystyka dot. profilu społecznościowego Facebook:

	Liczba postów Liczba wyświetleń 2. Zasięg Statystyka dot. kanału na YouTube: Liczba filmów Liczba wyświetleń
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Zespół Projektu <i>Athena</i>
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W 2024 roku kontynuowano prace nad utworzonym w listopadzie 2023 roku profilem w serwisie społecznościowym Facebook, pod nazwą: *ATHENA. DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI*¹⁰ poświęconym treściom dotyczącym równości. Profil propaguje informacje dotyczące działań na rzecz równości podejmowane zarówno przez zespół *Atheny*, jak i doniesienia w tym obszarze z innych ośrodków, instytucji, organizacji etc. W okresie 01.01.-12.31.2024 opublikowano 41 postów. Ważnymi wskaźnikami, ukazującymi dynamikę i rozwój działalności w tym obszarze są także dane statystyczne dotyczące wyświetleń oraz zasięgu. W omawianym okresie średnia wyświetleń dla zawartości profilu wyniosła 500, zaś zasięg profilu: 110. Wskazana statystyka określona została na podstawie danych udostępnionych przez platformę Facebook.

Kontynuowano również działania aktywizujące kanał w serwisie społecznościowym YouTube: *ATHENA. DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI*¹¹ (utworzony w grudniu 2023 roku). Kanał propaguje informacje dotyczące działań na rzecz równości podejmowane zarówno przez zespół *Atheny*, jak i doniesienia w tym obszarze z innych ośrodków, instytucji, organizacji etc. Za pomocą ww. kanału komunikowania udostępniono 8 filmów wideo. W 2024 roku liczba ich wyświetleń wyniosła: 225.

Działanie	UJK Szkolenia i warsztaty dla pracowników, doktorantów i studentów poświęcone treściom równości płci i uprzedzeniom
Adresat	Społeczność UJK
Wskaźnik(i)	Liczba przeprowadzonych szkoleń Liczba uczestników szkoleń
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Zespół Radców Prawnych, Zespół Projektu <i>Athena</i>
Zasoby/źródło finansowania	Projekt <i>Athena</i>
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

20.03.2024 (w godzinach 9.00-1.11.30) odbył się warsztat pt. *Włączanie wymiaru płci w treści badań i innowacji* na temat znaczenia płci w badaniach naukowych¹². Wydarzenie zostało przeprowadzone przez ekspertkę ds. równości płci w NCBR, KPK, dr Monikę Ryndzionek. Spotkanie miało na celu zwiększenie świadomości dotyczącej znaczenia uwzględniania wymiaru płci w treści badań i innowacji, jak też zapoznanie uczestników z narzędziami i metodami

umożliwiającymi efektywne włączenie tego wymiaru do wniosków projektowych. W wydarzeniu uczestniczyło 89 osób. Na podstronie UJK, pn. *Równość Płci*¹³ udostępniono materiały szkoleniowe z ww. wydarzenia. Zgodnie z ustaleniami pomiędzy UJK i wykonawcą, widniały na podstronie przez okres jednego miesiąca (20.03.2024-20.04.2024)¹⁴.

Działanie	Organizowanie lub partnerstwo ws. spotkań/wykładów, które będą przedstawiały ścieżkę zawodową, w tym naukową z perspektywy płci
Adresat	Społeczność UJK, krajowa społeczność naukowców i naukowczyń, interesariusze zewnętrzni
Wskaźnik(i)	Liczba spotkań/wykładów; Liczba uczestników spotkań/wykładów
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Organizatorzy: Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci; Zespół Projektu <i>Athena</i> ; Warsztat Wydawniczy Szepty, Polskie Towarzystwo Nauk Politycznych Oddział Kielce
Zasoby/źródło finansowania	UJK, Projekt <i>Athena</i> , Interesariusze zewnętrzni
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W dniach 6-7 marca 2024 w hotelu Binkowski Resort odbyła się trzecia z cyklu konferencja pn. *Polityka jest kobietą*¹⁵¹⁶, współorganizowana przez Projekt *Athena* UJK, Warsztat Wydawniczy Szepty oraz Polskie Towarzystwo Nauk Politycznych Oddział Kielce. Podczas spotkania Zespół Projektu *Athena* zaprezentował rezultaty wdrażania Projektu i Planu Równości Płci w UJK. Przedsięwzięcie miało na celu zrzeszenie kobiet nauki oraz interesariuszek zewnętrznych, podejmujących działalność w Polsce. Podczas konferencji poruszano zagadnienia związane z funkcjonowaniem kobiet w nauce i życiu społecznym. Patronat nad wydarzeniem objęła Ministra ds. Równości Płci - Katarzyna Kotula.

W spotkaniu udział wzięło 36 osób, w tym członkinie Zespołu Projektu *Athena* – dr Ana Kaminska, dr hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska prof. UJK oraz prof. dr hab. Lidia Michalska-Bracha - Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci. Ze społeczności akademickiej UJK czynny udział wzięły ponadto prof. Agnieszka Kasińska-Metryka, dr hab. Alicja Gałczyńska, prof. UJK oraz dr hab. Marzena Marczevska, prof. UJK.

Działanie	Działania mające na celu wspieranie widoczności kobiet w nauce i umożliwiające pełniejsze zaangażowanie ich potencjału w środowisku badawczym
Adresat	Międzynarodowa społeczność naukowców i naukowczyń Osoby zainteresowane zagadnieniem równości płci
Wskaźnik(i)	Liczba badaczek
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Zespół Projektu <i>Athena</i>
Zasoby/źródło finansowania	Projekt <i>Athena</i>
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Do *Women Researchers Database (Bazy Naukowczyń)*¹⁷ międzynarodowego projektu *Athena* swoje biografie zaaplikowały członkinie zespołu Projektu *Athena* w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach: dr hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska prof. UJK, mgr Weronika

Szałek i mgr Natalia Walkowiak oraz współpracowniczka Projektu: mgr Daria Malicka. Ponadto, o umieszczenie biogramów w Bazie zaaplikowało siedem badaczek z UJK: prof. dr hab. Jolanta Chwastyk-Kowalczyk, dr hab. Paulina Forma, prof. UJK, dr hab. Aleksandra Lubczyńska, prof. UJK, dr Anna Róg oraz dr hab. Alicja Gałczyńska, prof. UJK, prof. dr hab. Lidia Michalska-Bracha oraz dr hab. Marzena Marczevska, prof. UJK.

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 <i>Athena</i> 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. Uzupełnieniem dokumentu są wytyczne dotyczące ww. zasad, profile naukowców, szablony 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 UJK¹⁸. Niektóre ogłoszenia pracy umieszczane są także na portalach: Euraxess i pracuj.pl¹⁹²⁰.

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 <i>Athena</i> 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 2024 roku ukazało się 47 ofert pracy dla pracowników badawczo-dydaktycznych przygotowanych według w/w szablonu. Ponadto ukazały się 84 oferty pracy na inne stanowiska w UJK. Wykaz wszystkich ofert pracy znajduje się w BIP UJK²¹.

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	Audytor Wewnętrzny, Szkoła Doktorska, Dział Kształcenia Zespół Projektu <i>Athena</i> ds. Monitoringu i Ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Rekrutacja na studia pierwszego i drugiego stopnia w 2024 roku odbyła się zgodnie z Uchwałą nr 101/2023 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 29 czerwca 2023 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2024/2025 (zmienioną Uchwałami nr 129/2023, 30/2024 i 47/2024), natomiast rekrutacja na studia doktorskie – zgodnie z Uchwałą nr 22/2024 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 marca 2024 roku w sprawie zasad rekrutacji kandydatów do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w roku akademickim 2024/2025. Ponadto w 2024 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.

Działanie	Monitorowanie równowagi liczebności kobiet i mężczyzn w komisjach konkursowych
Adresat	Pracownicy
Wskaźnik(i)	Coroczny raport monitoringowy

Osoba/jednostka odpowiedzialna za wykonanie	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Dziekani, Dział Kadr Zespół projektu <i>Athena</i> ds. Monitoringu i Ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Coroczny Raport monitoringowy został opracowany zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2024 roku i zamieszczony jako załącznik 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 2024 nie było możliwe.

Ze zgromadzonych danych wynika, iż do wszystkich komisji rekrutacyjnych dokonujących rekrutacji na studia 1. stopnia, studia 2. stopnia i jednolite studia magisterskie w roku 2024 powołano łącznie 81 osób. W skali całego Uniwersytetu widoczna jest przy tym pewna dysproporcja pomiędzy dominującą liczbą kobiet: 60 (74,07%) a mniejszą liczbą mężczyzn: 21 (25,93%). Ta dysproporcja była jeszcze silniejsza w ramach Collegium Medicum, gdzie liczba kobiet wyniosła: 20 (90,91%), zaś mężczyzn: 2 (9,09%). Odwrotna zaś sytuacja wystąpiła na Wydziale Prawa i Nauk Społecznych. Tam liczba kobiet wyniosła: 4 (36,36%), a mężczyzn: 7 (63,64%).

Z kolei, do wszystkich komisji rekrutacyjnych dokonujących rekrutacji do szkoły doktorskiej w roku 2024 powołano łącznie 103 osoby, przy czym obie płcie były reprezentowane bez mała po równo: 56 kobiet (54,37%) i 47 mężczyzn (45,63%).

W skali poszczególnych sekcji Szkoły Doktorskiej, widoczne są już pewne dysproporcje, bowiem relatywnie najwięcej kobiet powołano w Sekcji Nauk Humanistycznych: 66,67% (12 kobiet, 6 mężczyzn), zaś relatywnie najmniej kobiet w Sekcji Nauk Społecznych: 47,22% (17 kobiet, 19 mężczyzn). Natomiast w skali najmniejszej, czyli skali dyscyplin, dysproporcje są bardzo silne, bowiem w ramach literaturoznawstwa (6 osób) oraz w ramach pedagogiki (6 osób) powołano same kobiety, a równocześnie w ramach nauk o bezpieczeństwie powołani zostali jedynie mężczyźni (6 osób).

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 Kielcach²² stanowiącym załącznik do Zarządzenie Rektora UJK w sprawie zasad gospodarowania środkami funduszu świadczeń socjalnych (nr 9/2016 ze zm.). W 2024 roku nie wprowadzono zmian w warunkach przyznawania tego dofinansowania. Poziom dofinansowania uzależniony jest od miesięcznego dochodu na członka rodziny w gospodarstwie domowym pracownika (w 2024 r. zostały podniesione progi dochodowe)²³. Limit roczny dofinansowania na jedno dziecko pozostał w 2024 roku bez zmian względem poprzednich lat i wynosił od 800 do 1100 PLN²⁴. Łączna kwota dofinansowania w 2024 roku wyniosła 163548,10 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	Kancelarz
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 2024 roku (stan na koniec grudnia) do przedszkola zapisane było 1 dziecko pracowników UJK, co stanowiło 7% ogółu dzieci uczęszczających do przedszkola (zał. 1).

3.4. Płeć w badaniach i nauczaniu

Cel 4. Równość w dydaktyce i badaniach naukowych

Działanie	Włączenie tematyki równego traktowania do programów studiów licencjackich, magisterskich i programu kształcenia w Szkole Doktorskiej oraz działalność badawczą i dokumenty eksperckie
Adresat	Społeczność UJK, krajowa i międzynarodowa społeczność naukowców i naukowczyń

Wskaźnik(i)	Liczba prac dyplomowych Liczba publikacji naukowych Liczba przedmiotów realizowanych w programie nauczania Liczba dokumentów eksperckich
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci; Zespół Projektu <i>Athena</i> ; Szkoła Doktorska UJK; Dział Kształcenia UJK
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W 2024 roku w UJK obroniono lub przygotowano następujące prace dyplomowe zawierające tematykę płci:

- Dysertacja doktorska: Michał Jas, *Funkcja rozrywkowa mediów społecznościowych. Analiza na przykładzie serwisu YouTube*, wrzesień 2024²⁵.
dyscyplina: nauki o komunikacji społecznej i mediach
promotor: dr hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska prof. UJK
recenzenci: dr hab. Andrzej Adamski prof. WSiLiZ; dr hab. Małgorzata Łosiewicz prof. UG;
dr hab. Joanna Szyłko-Kwas
- Praca licencjacka: Jaros Julia, *Problem nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy – projekt kampanii społecznej*, wrzesień 2024²⁶.
kierunek: dziennikarstwo i komunikacja społeczna
promotor: dr hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska prof. UJK,
opiekun projektu: mgr Daria Malicka
- Praca licencjacka: Milena Kasperek, *Stereotyp kobiety w prasie kobiecej na przykładzie „Twojego Stylu” i „Kobiety i Życie”, 2024*²⁷.
kierunek: dziennikarstwo i komunikacja społeczna
promotor: dr hab. Jolanta Kępa-Mętrak, prof. UJK.

W 2024 roku dokonano także konceptualizacji prac dyplomowych, wpisujących się w problematykę równości płci:

- praca licencjacka w przygotowaniu: Winiaż Weronika, *Równość w ciele. Projekt kampanii społecznej zapobiegającej zjawisku bodyshamingu wśród mężczyzn* (tytuł roboczy)
kierunek: dziennikarstwo i komunikacja społeczna
promotor: dr Judyta Perczak
opiekun projektu: mgr Daria Malicka
- dysertacja doktorska w przygotowaniu, autorstwa mgr Agaty Chrobot, pt.: *Bohaterki serialowe w kontekście kultury konwergencji. Studium przypadku oryginalnych, polskich produkcji Netflixa i ich percepcja przez pokolenie Y (2018-2024)*
dyscyplina: Nauki o komunikacji społecznej i mediach
promotor: prof. dr hab. Jolanta Chwastyk-Kowalczyk
- dysertacja doktorska w przygotowaniu, autorstwa mgr Natalii Walkowiak, pt.: *Zdrowie na łamach polskich i francuskich magazynów kobiecych w latach 2008-2019. Analiza porównawcza*
dyscyplina: Nauki o komunikacji społecznej i mediach
promotor: dr hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska prof. UJK
- dysertacja doktorska w przygotowaniu, autorstwa mgr Weroniki Sałek, pt.: *Wieloplatformowa strategia kobiecego magazynu „Elle” w Polsce i Wielkiej Brytanii. Analiza porównawcza*
dyscyplina: Nauki o komunikacji społecznej i mediach
promotor: dr hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska prof. UJK

W roku akademickim 2023/2024 i 2024/2025 kontynuowano kształcenie w zakresie równego traktowania na różnych przedmiotach realizowanych w UJK (Zarządzenie nr 40 z 2022 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dn. 31 marca 2022 r.). Katalog przedmiotów z treściami równościowymi obejmuje następujące kierunki studiów prowadzonych na Wydziale Humanistycznym: dziennikarstwo i komunikacja społeczna (Instytut Mediów, Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej), historia (Instytut Historii), filologie obce, filologia polska i logopedia ogólna (Instytut Literaturoznawstwa i Językoznawstwa) (zał. 2). W roku akademickim 2024/2025 kontynuowano realizację ww. programów dydaktycznych (łącznie: 29 przedmiotów na ww.

kierunkach), a także włączono treści równościowe w trzy kolejne przedmioty: *savoir vivre*, analiza zawartości mediów oraz metody i techniki badań społecznych (dziennikarstwo i komunikacja społeczna, I stopień).

Działanie	Wspieranie kadry badawczej, badawczo-dydaktycznej, doktorantów oraz studentów w prowadzeniu badań w tematyce równości płci
Adresat	Społeczność UJK, krajowa i międzynarodowa społeczność naukowców i naukowczyń, interesariusze zewnętrzni
Wskaźnik(i)	Liczba wystąpień na konferencjach Liczba publikacji naukowych Liczba spotkań
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Zespół Projektu <i>Athena</i> , pracownicy i doktoranci UJK
Zasoby/źródło finansowania	UJK, Projekt <i>Athena</i>
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W 2024 roku pracownicy UJK i doktoranci Szkoły Doktorskiej UJK uczestniczyli w konferencjach i wydarzeniach o charakterze naukowym. Najważniejsze opisano poniżej:

- Podczas *VII Forum Doktorantów Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach*, w dniu 06 czerwca 2024, wystąpiła mgr Agata Chrobot (doktorantka Szkoły Doktorskiej UJK, w dyscyplinie nauk o komunikacji społecznej i mediach), z referatem: *Wizerunek bohaterek polskich seriali Netflixa. Studium przypadku wybranych oryginalnych produkcji z lat 2018 – 2022*²⁸. Wystąpienie wpisywało się w problematykę reprezentacji kobiet w mediach (fikcyjnych bohaterek przekazów) oraz nietradycyjnego ich obrazu prezentowanego przez znaczącą platformę nadawczą typu VOD.
- W dniach 5-8 sierpnia 2024, w Augustowie odbyła się *VI Białostocka Letnia Szkoła Historii Kobiet*, pod hasłem: *Badania historii kobiet. Projekty indywidualne i zbiorowe, część II*²⁹. Podczas przedsięwzięcia badacze z Polski i zagranicy prezentowali wyniki badań własnych i podejmowali interdyscyplinarną debatę nad sytuacją kobiet w różnych okresach historycznych. Wystąpienia podczas Letniej Szkoły Historii Kobiet przygotowały i zaprezentowały następujące osoby z UJK: Prof. dr hab. Lidia Michalska-Bracha, *Paryski dziennik Antoniny Machczyńskiej (aspekty źródłoznawczo-edytorskie)*; dr hab. Alicja Gałczyńska, prof. UJK, *Kobieta w demokratycznym savoir-vivrze Janiny Ipohorskiej*; dr hab. Marzena Marczevska, prof. UJK *Egodokumenty kobiet z perspektywy językoznawcy*, dr hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska, prof. UJK, *Luksusowy magazyn Uroda Życia jako źródło informacji o kobietach w polityce*; mgr Weronika Satek, *Współczesne czasopismo z wiktoriańskimi tradycjami – fenomen „The Lady”* oraz mgr Agata Chrobot, *Polskie bohaterki Netflixa. Silne postaci kobiece a kultura konwergencji na przykładzie seriali 1670, Sexify, Wielka Woda*.
- W konferencji *Miasto Starsze niż prasa (II)*³⁰, która odbyła się w dniach 11-13 września 2024 roku w Zielonej Górze, organizowanej m.in. przez Komisję Prasoznawczą PAN, Oddział w Krakowie oraz Zakład Dziennikarstwa i Nauk o Mediach Instytutu Filologii polskiej Uniwersytetu Zielonogórskiego, wzięła czynny udział dr hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska, prof. UJK. Jako ekspertka w panelu dyskusyjnym {wraz z innymi badaczkami: prof. Jolanta

Chwastyk-Kowalczyk (UJK), prof. Magdaleną Stęciąg (UZ), dr hab. Katarzyną Gajlewicz-Korab (UW) oraz dr hab. Anetą Firlej-Buzon, prof. UW), pn. *Między współpracą a konkurencją - czy tworzymy wspólnotę badawczą?*, podczas którego podjęty został temat roli menterek, przewodnictw i wsparcia w indywidualnym rozwoju naukowym. Zagadnienia poruszane podczas ww. dyskusji nawiązywały do zagadnień reprezentacji kobiet w nauce. Ponadto, z referatami wystąpiły badaczki związane z UJK: dr hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska prof. UJK (*Prasa kobieca w Polsce w latach 1989-2023. Najważniejsze tytuły i redaktorki naczelne oraz procesy zachodzące w obrębie segmentu prasowego*) oraz mgr Agata Chrobot, prezentując wyniki swoich badań prowadzonych w ramach dysertacji doktorskiej (*Główne bohaterki polskich seriali Netflixa (2018-2023) w kontekście kultury konwergencji i przenikania do świata pozaekranowego*).

Członkinie Zespołu Projektu *Athena* uczestniczyły także w wydarzeniach i podejmowały debatę nad sytuacją kobiet oraz równością płci w różnych aspektach życia:

- 26 czerwca 2024, w godzinach 16-17.00 i za pośrednictwem platformy Zoom odbyło się webinarium pn. *I'd blush if I could: A gender perspective on embodied AI*³¹. Szkolenie poprowadziła Profesor Sabine Köszegi, afiliowana przy Politechnice Wiedeńskiej. Speaker is a Labor Science and Organization Professor and Academic Director of the Executive MBA Innovation, Digitization and Entrepreneurship at the TU Continuing Education Academy. Her research lies at the intersection of technology, work, and organisation. Webinar skierowany został do społeczności naukowej i podejmował głośny temat sztucznej inteligencji (AI) i jej zdolności do wzmacniania stereotypów płciowych i rasowych. Kluczowymi uczyniono zagadnienia dotyczące inkluzywności miejsc pracy i programów równości płci w świetle nowych technologii. W wydarzeniu uczestniczyli także pracownicy UJK.
- Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, prof. dr hab. Lidia Michalska-Bracha wzięła udział w panelu *Historia kobiet XIX i XX w. Stan badań, perspektywy, upowszechnianie, popularyzacja*, poprzedzającego obrady XXI Powszechnego Zjazdu Historyków Polskich - Białystok 16 września 2024.
- 20 listopada 2024 roku odbyło się wydarzenie Power Speech Kobiet Biznesu^{32,33}. Podczas spotkania wystąpiły: Wioletta Bajor – trener mentalny, coach, hipnoterapeutka, psycholog pozytywny; Małgorzata Świątek – ekspertka od videomarketingu, pomaga przedsiębiorcom budować autentyczny wizerunek w mediach społecznościowych; Anna Syska – prezes Fundacji GERIO, właścicielka klubokawiarni SENIORita, koordynatorka opieki senioralnej. W wydarzeniu uczestniczyli studenci reprezentujący 11 kierunków studiów dostępnych w UJK. Wydarzenie zostało zorganizowane w ramach obchodów Światowego Dnia Przedsiębiorczości Kobiet.
- W dniach 21-22 listopada 2024 r. dr Ana Kaminska koordynatorka z ramienia UJK projektu *Athena Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe*, wzięła czynny udział w Konferencji pn. *Improving European Universities. International Conference on Gender (In)equality in Academia*³⁴. Organizatorem Konferencji był Uniwersytet Rzeszowski
- Dr A.Kaminska wygłosiła referat pod tytułem „Going deeper into "S" of ESG in academia: relevance and challenges of monitoring and evaluation of institutional and cultural change through GEP implementation. The case study of Athena Project” podczas konferencji Improving European Universities. International Conference on Gender (In)Equality in

Academia³⁵³⁶. Konferencja była okazją do dyskusji w gronie międzynarodowym na temat praw człowieka, szeroko rozumianej równości oraz polityki włączającej w nauce. Podczas wystąpienia zostały także zaprezentowane działania oraz efekty tych działań międzynarodowego projektu Athena zwłaszcza w obszarze wypracowanego systemu monitoringu i ewaluacji planów równości płci w 8 instytucjach naukowych Europy, w tym UJK.

- W Siedzibie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w Warszawie, dnia 16 grudnia 2024 roku odbyło się III Sympozjum naukowo-praktyczne z cyklu *Ministerialne Forum Debaty Akademickiej* pt. „Równe traktowanie w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego”³⁷³⁸. Czynny udział w Sympozjum wzięła dr hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska prof. UJK, jako reprezentantka zespołu Projektu *Athena Implementing gender equality plans to unlock research potential of RPOs and RFOs in Europe* oraz Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci w UJK, zabierając głos w obradach sesji panelowych. Celem przedsięwzięcia było przedyskutowanie istotnych zagadnień dotyczących równego traktowania w sektorze szkolnictwa wyższego i nauki oraz integracja środowiska naukowego zaangażowanego w działania w tym zakresie na uczelniach.

W 2024 roku ukazały się następujące publikacje naukowe, autorstwa studentów oraz pracowników UJK, w zakresie problematyki równego traktowania płci:

- Dąbrowska-Cendrowska Olga, *Sprawozdanie z 3. Sympozjum naukowo-praktycznego z cyklu „Ministerialne Forum Debaty Akademickiej” zorganizowanego w siedzibie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego pt. „Równe traktowanie w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego”, Warszawa, 16 grudnia 2024 roku*, „Infotezy” 2024, nr 2 (17), s. 199-201.
- 8 haseł związanych z problematyką prasy kobiecej, przygotowanych przez dr hab. Olę Dąbrowską-Cendrowską prof. UJK: *magazyny kulinarne, magazyny lifestyle, magazyny parentingowe, magazyny poradnikowe, magazyny real life story/life story, magazyny repertuarowe/czasopisma telewizyjne, magazyny telewizyjne (czasopisma repertuarowe), magazyny typu people*; w słowniku: *Leksykon terminów medialnych: M-Z*, pod red. Kazimierza Wolnego-Zmorzyńskiego, Krystyny Doktorowicz, Pawła Płanety, Toruń 2024, s. 9, 9-10, 11, 12, 12-13, 13, 13, 11-12.
- Gałczyńska Alicja, *Kobieta grzeczna na codzień*, „Czasopismo Naukowe Instytutu Studiów Kobiecych” 2024, nr 2 (17), s. 9-30.
- Kasińska-Metryka Agnieszka, *Political activity of women in the shackles of religion: How the politicization of religion and the sacralization of politics determine the role of women in Polish society*, w: *Women in Eastern European post-socialist countries: Social, scientific, and political lives*, pod red. Kasińskiej-Metryki Agnieszki i Pałki-Suchojad Karoliny, Abingdon, Nowy Jork 2024, s. 107-117.
- Maria Bruchnalska. *Ciche bohaterki 1863. Udział kobiet w powstaniu styczniowym*, opracowanie naukowe, komentarz i przypisy Lidia Michalska-Bracha i Emil Nowiński, Warszawa-Wrocław 2024, ss. 564.
- Maria Bruchnalska. *Ciche bohaterki 1863. Kobiety Litwy, Wołynia, Ukrainy*, opracowanie naukowe, komentarz i przypisy Lidia Michalska-Bracha i Emil Nowiński, Warszawa-Wrocław 2024, ss. 370.
- Pacak Martyna, *Projekt medialnej kampanii społecznej pt. Niestereotypowi Część 1. Diagnoza problemu*, „Infotezy” 2024, nr 1 (16), s. 131-158.
- Sałek Weronika, *Sprawozdanie z działań na rzecz propagowania wiedzy o równości płci projektu ATHENA w ramach wdrażania Planu Równości Płci w UJK (działalność za okres styczeń-grudzień 2024)*, „Infotezy” 2024, nr 2 (17), s. 201-204.

- Dąbrowska-Cendrowska Olga, *Luksusowy magazyn „Urody Życia” jako źródło informacji o politykach (2014-2021)*, „Rocznik Historii Prasy Polskiej” 2024, z. 4, s. 87-107.

W roku 2024 dr Ana Kaminska oraz dr Kinga Stęplewska z Katedry Ekonomii i Finansów WPiNS zostały włączone do międzynarodowego zespołu, składającego się z przedstawicieli organizacji partnerskich projektu Athena do pracy nad wspólną publikacją naukową pn. *Discourses of Gender Equality in Research and Academic Institution in Selected Central and Easter European Countries*. Artykuł powstał w oparciu o dane oraz uzyskane wyniki przeprowadzonej ewaluacji ex-ante każdej z instytucji. Publikacja została zakończona i złożona w styczniu 2025 w czasopiśmie „Gender, Work, and Organization” (wyd. Wiley).

W listopadzie 2024 r. dr Ana Kaminska z Katedry Ekonomii i Finansów WPiNS, kierująca projektem *Athena* z ramienia UJK została powołana do grupy roboczej międzynarodowego zespołu pracującego na zlecenie Komisji Europejskiej nad dwoma dokumentami eksperckimi.

Oba opracowania mają stanowić wiedzę ekspercką w celu wsparcia KE w budowaniu skutecznej polityki równościowej w nauce. W pierwszym z dokumentów pn. **Position paper 1: Gender equality for research performance** została przedstawiona zasadnicza rola równości płci w podnoszeniu efektywności badań naukowych w Europie, ponadto zespół opracowuje raport z badań ww. obszarze oraz najlepsze praktyki i strategiczne zalecenia. W drugim przygotowywanym dokumencie pn. **Position paper 2: Gender equality strategies in smaller, younger, or remote Universities** na podstawie praktyk i wniosków projektu *Athena* dogłębnie przeanalizowano wyzwania małych, młodych bądź też oddalonych terytorialnie instytucji nauki i/lub szkolnictwa wyższego. W dokumencie wypracowywane są stanowiska oraz praktyczne zalecenia dla KE mające na celu wspieranie równości płci w w/w instytucjach. Oba dokumenty zostaną rozpowszechnione w celach konsultacji wśród instytucji naukowo-badawczych w Europie, a następnie zaprezentowane KE podczas specjalnej sesji plenarnej, która odbędzie się 13 maja 2025 roku w Parlamencie Europejskim.

3.5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej

Cel 5. Przeciwdziałanie zjawisku przemocy ze względu na płeć.

Działanie	OCENA WIEDZY NA TEMAT PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, UŚWIADAMIANIE, JAKIE ZACHOWANIA STANOWIĄ TAKI RODZAJ PRZEMOCY
Adresat	Społeczność UJK
Wskaźnik(i)	Wyniki ankiet sprawdzających stopień wiedzy (ewaluacja ex-post); liczba udostępnionych materiałów szkoleniowych
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	UJK, Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci; Zespół Projektu <i>Athena</i>
Zasoby/źródło finansowania	UJK

Osiągnięte wskaźniki i rezultaty

Zespół projektu *Athena* w grudniu 2024 rozpoczął działania mające na celu weryfikację postrzegania i stanu wiedzy pracowników UJK dotyczącej równości oraz wdrażanego *Planu Równości Płci* w Uczelni poprzez kwestionariusz ankiety ewaluacyjnej. Wraz z planowanym zakończeniem przyjmowania odpowiedzi, a więc 23 grudnia 2024 roku, rozpoczęto analizę.

Cel 6. Ciągłe doskonalenie UJK w obszarze równości płci

Działanie	1. Opracowanie systemu monitorowania zmian wśród pracowników, studentów i doktorantów w obszarze równości płci; 2. Prowadzenie analizy uzyskanych w ten sposób danych ze szczególnym uwzględnieniem ról pełnionych przez poszczególne płcie; 3. Opracowanie procedur dotyczących przeprowadzenia przeglądu/audytu oraz przygotowania raportu dotyczącego równości płci; 4. Przygotowanie corocznych sprawozdań (raportów) z realizacji Planu, na podstawie osiągniętych wskaźników.
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 odpowiedzialna za wykonanie	Zespół Projektu <i>Athena</i> ds. Monitoringu i Ewaluacji, Komitet ds. Planu Równości Płci
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W roku 2024 kontynuowano działania monitoringowe i gromadzenia danych, zgodnie z procesami wypracowanymi w 2022 roku. Pełen opis systemu monitoringu i ewaluacji wraz z informacją o zespole znajduje się w p. 2 niniejszego raportu, pn. *Wprowadzenie/system monitoringu i ewaluacji*. Zadaniem zespołu 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. Dane są gromadzone na wypracowanej w tym celu e-platformie *GEPVision*, która stanowi podstawę systemu monitoringu i bazę danych. W przeciągu całego roku 2024 dane były systematycznie gromadzone i wprowadzane do systemu w celu zachowania zasad systematycznego monitoringu.

Ponadto ww. zespół gromadzi dane i sporządza zestawienia (Załączniki prezentowane są w raportach monitoringowych) na temat społeczności akademickiej UJK (pracowników, doktorantów, w poszczególnych przypadkach – studentów) z podziałem na płeć.

Zgodnie z zapisami w Planie sporządzono i opublikowano do tej pory 2. raporty monitoringowe. Niniejszy raport stanowi kolejny z wymaganych wskaźników: *Opracowanie raportu rocznego*.
https://www.ujk.edu.pl/plan_rownosci_plci.html

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 2024 roku i zamieszczony jako załącznik nr 3 do niniejszego dokumentu. Badanie wynagrodzeń pracowników w zależności od płci – łącznie oraz w podziale na wybrane grupy pracowników – wskazało, że w 2024 roku wystąpiło pewne zróżnicowanie średniego miesięcznego poziomu wynagrodzenia.

I tak, wśród wszystkich pracowników UJK wziętych łącznie, kobiety średnio miesięcznie zarabiały 1594,97 EUR, a mężczyźni 1769,32 EUR, co stanowiło odpowiednio 95,85% i 106,33% średniej 1663,98 EUR, liczonej bez podziału na płeć. Widoczna jest więc pewna dysproporcja między kobietami a mężczyznami.

Najwyraźniejsze dysproporcje między średnimi wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn zarysowały się wśród pracowników technicznych. W tej grupie kobiety zarabiały średnio 88,76% (1214,70 EUR), a mężczyźni średnio 105,54% (1444,38 EUR) średniego wynagrodzenia z tej grupy bez podziału na płeć (1368,57 EUR).

Z kolei najmniejszą, wręcz nieznaczącą, dysproporcję średnich zarobków miesięcznych odnotowano w grupie pracowników dydaktycznych i lektorów. Średnie zarobki kształtowały się tu następująco: 1570,76 EUR – kobiety, 1551,54 EUR – mężczyźni, czyli odpowiednio: 100,48% i 99,25% średniej 1563,21 EUR w tej grupie. Była to jedyna grupa, w której wystąpiła dysproporcja na korzyść kobiet.

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 UJK
Wskaźnik(i)	Publikacja raportu na temat procentowego udziału płci w ciałach decyzyjnych

Osoba/jednostka odpowiedzialna za wykonanie	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci 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 2024 roku i zamieszczony jako załącznik nr 3 do niniejszego dokumentu.

W skali całego Uniwersytetu proporcje liczb kobiet i mężczyzn zasiadających w organach decyzyjnych, wziętych łącznie, były w roku 2024 dość wyrównane. Jednak w niektórych z tych organów zarysowały się wyraźne dysproporcje. Bardzo silna dysproporcja wystąpiła w składzie grona rektorskiego. Znajdowało się tu bowiem 5 kobiet (83,330%) i 1 mężczyzna (16,67%), a przy tym rektorem była kobieta.

Na kolejnych niższych szczeblach, przy ich agregacji, dysproporcje były coraz mniej widoczne. I tak w gronie dziekańskim wszystkich wydziałów i filii, łącznie wziętych, było 12 kobiet (46,15%) i 14 mężczyzn (53,85%). Natomiast łącznie w radach naukowych instytutów znajdowało się 127 kobiet (50,60%) i 124 mężczyzn (49,40%).

Najsilniejsza dysproporcja płci w gronach dziekańskich, taktowanych z osobna, dotyczyła Wydziału Nauk Medycznych, bo dziekanami były tam same kobiety. Natomiast najsilniejsze, skrajne dysproporcje płci w ramach poszczególnych rad naukowych dotyczyły: Instytutu Nauk Prawnych – 7,69% kobiet i 92,31% mężczyzn oraz Instytut Mediów, Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej – 83,33% kobiet i 16,67% mężczyzn.

4. Wnioski i rekomendacje

Plan równości płci w UJK - jak zostało zaznaczone już w pierwszym raporcie - jest pierwszym takim planem w historii Instytucji. Niewątpliwie w Uniwersytecie odbywa się proces uczenia się budowania kultury organizacyjnej i adaptacji wiedzy oraz inicjowanych aktywności w obszarze równości płci.

Kluczowe działania w latach 2022-2024 zostały skoncentrowane na tworzeniu i rozpowszechnianiu wiedzy w celu budowania kultury świadomości dotyczącej równości płci.

W pierwszym roku 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, utworzono platformę e-learningową.

W 2024 roku kontynuowano podjęte działania, w tym m.in. rozwój platformy, aby zwiększyć jej dostępność i użyteczność – co za tym idzie – zwiększyć świadomość zarówno założeń samego Planu Równości Płci, jak też realizowanych działań, bądź też informacji i treści związanych z równością płci. **Postuluje się, aby platforma była bardziej wyeksponowana a tym samym widoczna i dostępna dla społeczności UJK.** W tym celu do Rektora UJK zostało złożone stosowne pismo i cel został osiągnięty.

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

W roku 2022 podjęto działania w celu zachowania wysokiego standardu przejrzystości ogłoszeń o wolnych miejscach pracy, zadbano o odpowiedni język ogłoszeń, który zachęca do aplikowania zarówno mężczyzn jak i kobiety. **Rekomenduje się jednak, aby opracować szablony 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/studentów UJK była w roku 2024 zdecydowanie niższa aniżeli dzieci osób spoza UJK i zmniejszyła się względem 2022 roku. 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* kontynuowano opracowane przez zespół projektu Athena działania 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 kolejne 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.

Nadal podtrzymywany jest postulat, by wprowadzony został scentralizowany, albo przynajmniej mniej rozproszony system gromadzenia danych oraz sprawozdawczości, czy przepływu niektórych informacji, m.in. tych dotyczących składu (w tym z uwzględnieniem podziału na płeć) poszczególnych komisji konkursowych, procedujących sprawy rekrutacji pracowników. Część danych zbieranych jest bowiem 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 2024 nie było możliwe.

Nie zostało zainicjowane działanie w celu wypracowania metodologii monitorowania wystąpienia incydentów przemocy ze względu na płeć oraz nie podjęto innych działań, o których wspomniano już we wstępie niniejszego dokumentu. W ankiecie ewaluacyjnej przygotowanej przez zespół projektu *Athena* zawarto kwestie dot. przemocy ze względu na płeć. To działanie powinno zostać wprowadzone do nowego Planu Równości, który będzie tworzony przez powołany Zarządzeniem Rektora Komitet ds. Równości płci w UJK. Praca została już rozpoczęta.

Istotne jest usprawnienie komunikacji pomiędzy głównym koordynatorem wdrażającym Plan, tj. Pełnomocnika/czki Rektora ds. Równości, zespołem projektu *Athena* a osobami/jednostkami odpowiedzialnymi za realizację poszczególnych zadań w ramach Planu Równości Płci.

Wzorem poprzedniego sprawozdania 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 oraz dokonania ewentualnych korekt Planu, zadań lub wskaźników, o ile Komitet uzna za niezbędne. Poczynione zmiany powinny posłużyć usprawnieniu efektów wdrażania działań w obszarze równości płci w nauce i w badaniach w UJK.

Załączniki

Załącznik 1. Pisma

Załącznik 1A. Pismo Pełnomocniczki ds. Równości Płci dotyczące potrzeb pracowników po urloпах rodzicielskich

dr hab. Lidia Michalska-Bracha, prof. UJK
Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci

Kielce, 13 maja 2024 r.

JM Rektor
Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach
prof. dr hab. n. med. Stanisław Głuszek

Po przeanalizowaniu raportów z wdrażania Planu Równości Płci w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego za lata 2021 – 2023 chciałam zaakcentować konieczność podjęcia działań dotyczących:

- oceny potrzeb oraz propozycji rozwiązań ułatwiających powrót do pracy po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim,
- monitorowania i zwiększania dofinansowania z ZFŚS do pobytu dzieci w żłobkach i przedszkolach.

Kwota dofinansowania wprowadzona została Zarządzeniem Rektora nr 9/2016 i dotychczas nie wprowadzono zmian w warunkach przyznawania tego dofinansowania.

Wprowadzenie tych działań jest niezbędne z uwagi na zbliżający się termin zakończenia Projektu - 31 stycznia 2025 r.

Łączę wyrazy szacunku



Załącznik 1B. Odpowiedź JM Rektora UJK na rekomendacje Pełnomocniczki ds. Równości Płci



Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
Rektor prof. dr hab. Stanisław Głuszek

Kielce, dn. 6 czerwca 2024 r.

2.19.14.2024

Sz. P.
Prof. dr hab. Lidia Michalska -Bracha
Pełnomocniczka Rektora
ds. Równości Płci

Szanowna Pani Profesor,

w odpowiedzi na pismo Pani Profesor, z dnia 13 maja 2024 uprzejmie informuje, że:

W latach 2021-2023 w Polsce wprowadzono szereg rozwiązań prawnych mających na celu ułatwienie powrotów do pracy po urlopach macierzyńskim i rodzicielskim. Kluczowe zmiany w przepisach prawnych dotyczyły elastycznego czasu pracy, zdalnej pracy oraz ochrony prawnej rodziców powracających do pracy.

Pandemia COVID-19 przyspieszyła wprowadzenie regulacji dotyczących pracy zdalnej. W 2021 roku znowelizowano przepisy, które na stałe wprowadziły możliwość wykonywania pracy zdalnej, zarówno całkowicie, jak i częściowo. Umożliwiło to rodzicom bardziej elastyczne zarządzanie czasem pracy i opieki nad dziećmi, co jest szczególnie ważne po powrocie z urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego. W Uniwersytecie toczą się końcowe rozmowy ze związkami zawodowymi dotyczące ostatecznego kształtu Regulaminu Pracy Zdalnej jednak wiele osób już dziś korzysta z tej możliwości.

Nowelizacje Kodeksu Pracy w kwietniu 2023 roku wprowadziły możliwość elastycznego czasu pracy dla rodziców małych dzieci. Pracodawcy są zobowiązani do rozważenia wniosku pracownika o elastyczne godziny pracy, co może obejmować m.in. pracę na część etatu. Zmiany te mają na celu ułatwienie rodzicom godzenia obowiązków zawodowych z opieką nad dzieckiem.

W ramach wsparcia dla rodziców, wprowadzono również zmiany dotyczące urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. Zgodnie z przepisami, rodzice mogą korzystać z urlopu rodzicielskiego w sposób elastyczny, np. dzieląc go na części lub łącząc z pracą na część etatu.

Kodeks Pracy wprowadza również ochronę przed zwolnieniem dla rodziców wracających do pracy po urlopach macierzyńskich i rodzicielskich. Pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia pracownikom powracającym z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego tego samego stanowiska pracy lub równorzędnego stanowiska z takimi samymi warunkami pracy i płacy. Ponadto, pracownicy ci mają prawo do skorzystania z elastycznych form zatrudnienia bez obawy przed zwolnieniem.

Ponadto, zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawy „Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” – art. 262 odpisu na ZFŚS dokonuje się na poziomie kwoty odpisu dokonanego w 2018 roku. Przy obecnym odpisie nie ma możliwości podniesienia kwot dofinansowania na przedszkola i żłobki, ponieważ nie starczyłoby środków finansowych na ich wypłaty.

Z poważaniem

REKTOR
prof. dr hab. Stanisław Głuszek

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
ul. Zeromskiego 5, 25-369 Kielce
tel. 41 349 72 00
e-mail: rektor@ujk.edu.pl

Załącznik 2. Wykaz kierunków i przedmiotów uwzględniających treści równościowe

Załącznik 2A. Przedmioty na kierunku dziennikarstwo i komunikacja społeczna

Wykaz przedmiotów, w których do programów studiów kierunku dziennikarstwo i komunikacja społeczna wprowadzono treści dotyczące równego traktowania studentów i

niedyskryminowania nikogo ze względu na płeć, wyznanie, poglądy (na podst. Zarządzenia Rektora nr 40/2022):

1. Etykieta językowa
2. Współczesny język polski
3. Język wypowiedzi dziennikarskiej
4. Warsztat dziennikarski
5. Komunikowanie interpersonalne
6. Wykład monograficzny: Telewizja śniadaniowa
7. Wykład monograficzny: Prasa kobieca
8. Literatura współczesna
9. Media lokalne i środowiskowe

Załącznik 2B. Przedmioty na kierunku historia

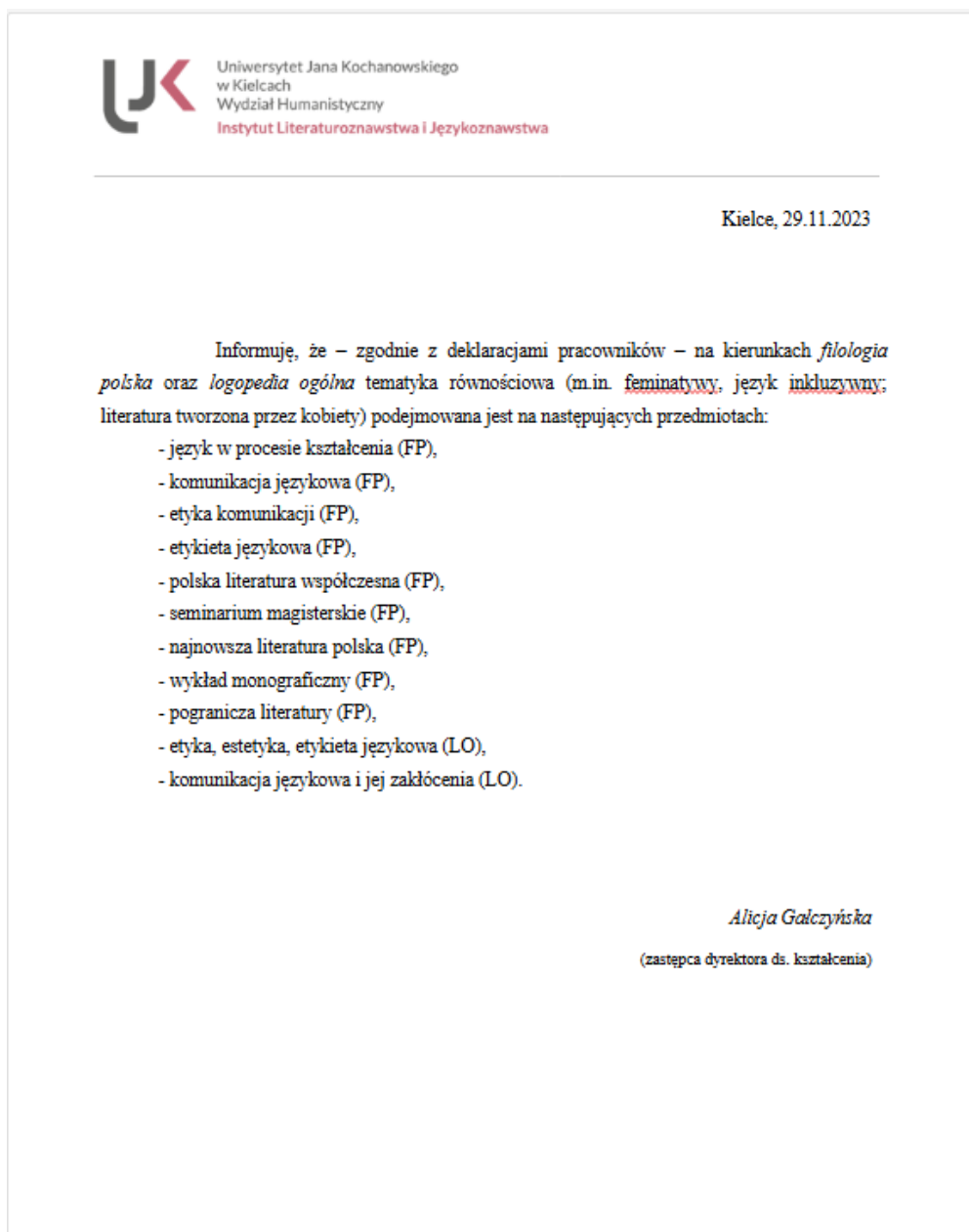


Załącznik 2C. Przedmioty na kierunkach filologii obcych

Wykaz przedmiotów, w których do programów studiów filologii obcych wprowadzono treści dotyczące równego traktowania studentów i niedyskryminowania nikogo ze względu na płeć, wyznanie, poglądy (na podst. Zarządzenia Rektora nr 40/2022):

Treści dotyczące równego traktowania Studentów i niedyskryminowania nikogo ze względu na płeć, wyznanie, poglądy są omawiane w kontekście przemian społecznych w UK i USA na zajęciach z literatury, historii i kultury.

Załącznik 2D. Przedmioty na kierunkach filologia polska oraz logopedia ogólna



Załącznik 3. 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%
łącznie:	101	76	177	57,06%	42,94%

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 w 2023 r. odbywał się na zasadach przyjętych w 2022 r. (tj. 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 i załącznikami).

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 2024 roku w UJK odbyła na podstawie Uchwał Senatu UJK z lat 2023 i 2024 oraz Zarządzenia Rektora UJK dotyczące m.in. 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 2 zestawiono dokumenty dotyczące rekrutacji przeprowadzanej w UJK w 2024 roku.

Tabela 2. Wykaz dokumentów dotyczących zasad rekrutacji na studia wyższe w UJK w roku akademickim 2022/2024

Uchwały
Uchwała nr <u>101/2023</u> Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 29 czerwca 2023 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2024/2025
Uchwała nr <u>129/2023</u> Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 26 października 2023 roku zmieniająca uchwałę nr 101/2023 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 29 czerwca 2023 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2024/2025
Uchwała nr <u>30/2024</u> Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 25 kwietnia 2024 roku zmieniająca uchwałę nr 101/2023 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 29 czerwca 2023 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2024/2025
Uchwała nr <u>11/2021</u> Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 stycznia 2021 roku w sprawie uprawnień uczestników olimpiad przedmiotowych i konkursów, ubiegających się o przyjęcie na studia w roku akademickim 2024/2025
Uchwała nr <u>12/2024</u> Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 29 lutego 2024 roku zmieniająca uchwałę nr 11/2021 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 stycznia 2021 roku w sprawie uprawnień uczestników olimpiad przedmiotowych i konkursów, ubiegających się o przyjęcie na studia w roku akademickim 2024/2025
Uchwała nr <u>47/2024</u> Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 maja 2024 roku zmieniająca uchwałę nr 101/2023 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 29 czerwca 2023 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2024/2025
Zarządzenia
Zarządzenie nr <u>35/2024</u> Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 kwietnia 2024 roku w sprawie szczegółowej organizacji roku akademickiego 2024/2025 na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych
Zarządzenie nr <u>36/2024</u> Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 kwietnia 2024 roku w sprawie zatwierdzenia limitu przyjęć na pierwszy rok studiów w roku akademickim 2024/2025
Zarządzenie nr <u>37/2024</u> Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 kwietnia 2024 roku w sprawie wysokości opłaty rekrutacyjnej kandydatów na studia, studia podyplomowe oraz kursy dokształcające w roku akademickim 2024/2025
Zarządzenie nr <u>42/2024</u> Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 14 maja 2024 roku w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych na rok akademicki 2024/2025
Zarządzenie nr <u>43/2024</u> Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 20 maja 2024 roku w sprawie określenia wysokości opłat za poszczególne usługi edukacyjne świadczone w

Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach dla osób rozpoczynających studia w roku akademickim 2024/2025
Zarządzenie nr <u>44/2024</u> Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 21 maja 2024 roku w sprawie wprowadzenia wzoru zaświadczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania zawodu nauczyciela logopedy/logopedy
Zarządzenie nr <u>61/2024</u> Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 11 czerwca 2024 roku zmieniające zarządzenie nr 36/2024 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 kwietnia 2024 roku w sprawie zatwierdzenia limitu przyjęć na pierwszy rok studiów w roku akademickim 2024/2025
Zarządzenie nr <u>72/2024</u> Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 czerwca 2024 roku w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w uczelni za udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym na rok akademicki 2024/2025
Zarządzenie nr <u>74/2024</u> Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 2 lipca 2024 roku zmieniające zarządzenie nr 42/2024 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 14 maja 2024 roku w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych na rok akademicki 2024/2025

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

Zasady rekrutacji kandydatów i kandydatów cudzoziemców do Szkoły Doktorskiej UJK w 2024 roku zostały zawarte w Uchwale nr 22/2024 Senatu UJK. Uzupełnienie uchwały stanowią Zarządzenia Rektora UJK oraz Dyrektora Szkoły Doktorskiej w sprawie limitów przyjęć i 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 3 zamieszczono wykaz dokumentów dotyczących omawianych zasad.

Tabela 3. Wykaz dokumentów dotyczących zasad rekrutacji do Szkoły Doktorskiej UJK w roku akademickim 2024/2025

Uchwały i zarządzenia
Uchwała nr <u>22/2024</u> Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 marca 2024 roku w sprawie zasad rekrutacji kandydatów do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w roku akademickim 2024/2025
Zarządzenie nr <u>53/2024</u> Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 27 maja 2024 roku w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych do przeprowadzenia postępowania rekrutacyjnego do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach na rok akademicki 2024/2025
Zarządzenie nr <u>53/2024</u> zmieniające zarządzenie nr 53/2024 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 27 maja 2024 roku w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych do przeprowadzenia postępowania rekrutacyjnego do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach na rok akademicki 2024/2025
Zarządzenie nr <u>2/2024</u> Dyrektora Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 15 kwietnia 2024 r. w sprawie zatwierdzenia limitów przyjęć dla kandydatów do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w roku akademickim 2024/2025

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 4 przedstawia rozkład płci w 2024 roku w ramach wszystkich komisji rekrutacyjnych na studia 1. stopnia, 2. stopnia i jednolite magisterskie w ramach wydziałów i Filii.

Tabela 3. Rozkład płci w komisjach rekrutacyjnych na studia w roku akademickim 2023/2024

Wydział	Liczba			Odsetek	
	K	M	razem	K	M
Collegium Medicum	20	2	22	90,91%	9,09%
Filia w Sandomierzu	4	2	6	66,67%	33,33%
Wydział Humanistyczny	9	2	11	81,82%	18,18%
Wydział Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	9	3	12	75,00%	25,00%
Wydział Pedagogiki i Psychologii	9	3	12	75,00%	25,00%
Wydział Prawa i Nauk Społecznych	4	7	11	36,36%	63,64%
Wydział Sztuki	5	2	7	71,43%	28,57%
łącznie:	60	21	81	74,07%	25,93%

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji – na podstawie Zarządzenia Rektora nr 110/2024.

Poniższa tabela 4 przedstawia rozkład płci w 2024 roku w ramach wszystkich komisji rekrutacyjnych w poszczególnych Sekcjach Szkoły Doktorskiej z podziałem na dyscypliny naukowe oraz sztuki.

Tabela 4. Rozkład płci w komisjach rekrutacyjnych do Szkoły-Doktorskiej w roku akademickim 2024/2025

Sekcja	Dyscyplina	Liczba			Odsetek	
		K	M	razem	K	M
Nauk Humanistycznych		12	6	18	66,67%	33,33%
	historia	1	5	6	16,67%	83,33%
	językoznawstwo	5	1	6	83,33%	16,67%
	literaturoznawstwo	6	0	6	100,00%	0,00%
Nauk Medycznych i Nauk o Zdrowiu		7	5	12	58,33%	41,67%
	nauki medyczne	3	3	6	50,00%	50,00%
	nauki o zdrowiu	4	2	6	66,67%	33,33%
Nauk Społecznych		17	19	36	47,22%	52,78%
	nauki o bezpieczeństwie	0	6	6	0,00%	100,00%
	nauki o komunikacji społecznej i mediach	5	1	6	83,33%	16,67%
	nauki o polityce i administracji	1	5	6	16,67%	83,33%
	nauki o zarządzaniu i jakości	4	2	6	66,67%	33,33%
	nauki prawne	1	5	6	16,67%	83,33%
	pedagogika	6	0	6	100,00%	0,00%
Nauk Ścisłych i Przyrodniczych		12	12	24	50,00%	50,00%
	nauki biologiczne	5	1	6	83,33%	16,67%

Sztuki

nauki chemiczne	4	2	6	66,67%	33,33%
nauki fizyczne	1	5	6	16,67%	83,33%
nauki o Ziemi i środowisku	2	4	6	33,33%	66,67%
	8	5	13	61,54%	38,46%
sztuki muzyczne	3	3	6	50,00%	50,00%
sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki	5	2	7	71,43%	28,57%
	łącznie 56	47	103	54,37%	45,63%

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji – na podstawie Zarządzenia Rektora nr 107/2024.

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 5. Średnie miesięczne zarobki w 2024 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	1663,98	1594,97	1769,32	95,85%	106,33%
pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni	1952,85	1893,94	2018,95	96,98%	103,38%
pracownicy dydaktyczni i lektorzy	1563,21	1570,76	1551,54	100,48%	99,25%
pracownicy techniczni	1368,57	1214,70	1444,38	88,76%	105,54%
pracownicy administracyjni	1389,91	1366,46	1512,96	98,31%	108,85%
pracownicy samodzielni (profesorowie i doktorzy habilitowani)	2359,12	2330,33	2382,29	98,78%	100,98%

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 6. Poglądowy stan proporcji płci w wybranych organach decyzyjnych Uniwersytetu w 2024 roku

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Rektorzy (najwyższy szczebel) uczelni/organizacji (proporcja):		
1.1.	ostatni rok poprzedniej kadencji	0	100
1.2.	rok 2024	100	0

2.	Wice-Rektorzy uczelni/organizacji (proporcja)		
2.1.	ostatni rok poprzedniej kadencji	66,67	33,33
2.2.	rok 2024	83,33	16,67
2.3.	Rady naukowe (proporcja)	50,60	49,40
2.4.	Dziekani wydziałów w danym roku (proporcja)	25,00	75,00
2.5.	Prodziekani wydziałów w danym roku (proporcja)	55,56	44,44

Źródło: opracowanie własne, Zespół Athena ds. monitoringu i ewaluacji – na podstawie Zarządzeń rektora UJK (Tabela A³⁹).

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

Tabela 7. Rozkład płci we władzach rektorskich i dziekańskich w 2024 roku

	Liczba			Odsetek	
	K	M	razem	K	M
Rektor	1		1	100,00%	
Prorektorzy	4	1	5	80,00%	20,00%
łącznie:	5	1	6	83,33%	16,67%
Dziekani	2	6	8	25,00%	75,00%
Prodziekani	10	8	18	55,56%	44,44%
łącznie:	12	14	26	46,15%	53,85%

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

Tabela 8. Rozkład płci w radach naukowych poszczególnych instytutów w 2024 roku

Wydział/ Collegium	Instytut/Wydział	Liczba			Odsetek	
		K	M	razem	K	M
Collegium Medicum		19	22	41	46,34%	53,66%
	Wydział Lekarski	7	12	19	36,84%	63,16%
	Wydział Nauk o Zdrowiu	12	10	22	54,55%	45,45%
Humanistyczny		41	27	68	60,29%	39,71%
	Instytut Historii	9	14	23	39,13%	60,87%
	Instytut Literaturoznawstwa i Językoznawstwa	22	11	33	66,67%	33,33%
	Instytut Mediów, Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej	10	2	12	83,33%	16,67%
Nauk Ścisłych i Przyrodniczych		31	31	62	50,00%	50,00%
	Biologii	14	9	23	60,87%	39,13%
	Chemii	9	5	14	64,29%	35,71%
	Fizyki	2	9	11	18,18%	81,82%
	Geografii i Nauk o Środowisku	6	8	14	42,86%	57,14%
Pedagogiki i Psychologii		14	4	18	77,78%	22,22%
	Pedagogiki	14	4	18	77,78%	22,22%
Prawa i Nauk Społecznych		12	28	40	30,00%	70,00%
	Nauk o Bezpieczeństwie	3	9	12	25,00%	75,00%
	Nauk Prawnych	1	12	13	7,69%	92,31%
	Stosunków Międzynarodowych i Polityk Publicznych	2	4	6	33,33%	66,67%
	Zarządzania	6	3	9	66,67%	33,33%

Sztuki	10	12	22	45,45%	54,55%
Muzyki	4	6	10	40,00%	60,00%
Sztuk Wizualnych	6	6	12	50,00%	50,00%
Rozkład płci w radzie naukowej Szkoły Doktorskiej UJK					
	12	15	27	44,44%	55,56%
Łącznie: 139 139 278 50,00% 50,00%					

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

Tabela 9. Rozkład płci w Senacie i Radzie Uczelni w 2024 roku

	Liczba			Odsetek	
	K	M	razem	K	M
Senat	22	23	45	48,89%	51,11%
Rada Uczelni	3	4	7	42,86%	57,14%

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

Tabela 10. Rozkład płci pracowników w ramach liczby pracowników UJK (stan na 31.12. 2024)

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Ogółem	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Pracownicy ogółem	1553	938	615	1553	938
2.	Pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni	716	377	339	716	377
3.	Pracownicy dydaktyczni (w tym lektorzy)	265	159	106	265	159
4.	Pracownicy administracji	572	402	170	572	402

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

Tabela 11. Liczba studentów i doktorantów UJK, w tym kobiet i mężczyzn (stan na 31.12. 2024)

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Ogółem	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Studenci ogółem	9243	6507	2736	70,4	29,6
2.	Doktoranci ogółem	117	74	43	63,2	36,8
3.	Doktoranci przyjęci w roku akademickim 2023/2024	32	24	8	75,0	25,0

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

Tabela 12. Rozkład płci w ramach wybranych grup pracowników w 2024 roku

Pracownicy	Liczba			Odsetek	
	K	M	razem	K	M
badawczy i badawczo-dydaktyczni zatrudnieni na co najwyżej pół etatu	58	68	126	46,03%	53,97%
nieetatowi lub etatowi zatrudnionych na czas określony	149	121	270	55,19%	44,81%
badawczy i badawczo-dydaktyczni na urloпах macierzyńskich/ ojcowskich/ wychowawczych	7	0	7	100,00%	0,00%

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

W 2024 roku – podobnie jak rok wcześniej – 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 powyższa tabela 12.

Załącznik 4. 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

Plan Równości Płci dla UJK, 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

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

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

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

Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_9_2016.html

Tabela kryterium dochodowego, <https://bip.ujk.edu.pl/f/ila>

Tabela kwot dofinansowań / wysokości świadczeń, <https://bip.ujk.edu.pl/f/cnx>

Uchwała nr 101/2023 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 29 czerwca 2023 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2024/2025 (ze zm. z 26.10.2023, 25.04.2024, 28.05.2024), https://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_101_2023.html; https://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_129_2023.html; https://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_30_2024.html; https://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_47_2024.html. Zarządzenie nr 37/2024 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 kwietnia 2024 roku w sprawie wysokości opłaty rekrutacyjnej kandydatów na studia, studia podyplomowe oraz kursy doszkolające w roku akademickim 2024/2025, https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_37_2024.html

Zarządzenie nr 36/2024 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 kwietnia 2024 roku w sprawie zatwierdzenia limitu przyjęć na pierwszy rok studiów w roku akademickim 2024/2025 (ze zm. z 11.06.2024, 31.07.2024), https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_36_2024.html;
https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_61_2024.html;
https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_89_2024.html;

Zarządzenie nr 2/2024 Dyrektora Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 15 kwietnia 2024 r. w sprawie zatwierdzenia limitów przyjęć dla kandydatów do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w roku akademickim 2024/2025 (ze zm. z 6.09.2024), https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_2_20242.html;
https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_6_20242.html.

Zarządzenie nr 42/2024 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 14 maja 2024 roku w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych na rok akademicki 2024/2025 (ze zm. z 2.07.2024, 31.07.2024, 18.09.2024), https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_42_2024.html;
https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_74_2024.html;
https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_90_2024.html;
https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_110_2024.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/zarzadzenie_nr_9_2016.html (ze zmianami:
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_54_2024.html;
https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_192_2024.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/zarzadzenie_nr_1_2020.html

- ¹ https://ujk.edu.pl/plan_rownosci_plci.html (dostęp: 08.02.2025).
- ² <https://www.youtube.com/@AthenaProjekt> (dostęp: 08.02.2025).
- ³ <https://www.facebook.com/people/Athena-Dzia%C5%82ania-na-rzecz-r%C3%B3wno%C5%9Bci/61553759858229/> (dostęp: 08.02.2025).
- ⁴ https://ujk.edu.pl/rownosc_plci.html (dostęp: 08.02.2025).
- ⁵ <https://www.athenaequality.eu/> (dostęp: 08.02.2025).
- ⁶ https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_40_2022.html (dostęp: 08.02.2025).
- ⁷ <https://www.athena-gepvision.eu/registeredarea/index> (dostęp: 08.02.2025).
- ⁸ https://www.ujk.edu.pl/rownosc_plci.html (dostęp: 08.02.2025).
- ⁹ https://ujk.edu.pl/rownosc_plci.html (dostęp: 08.02.2025).
- ¹⁰ <https://www.facebook.com/profile.php?id=61553759858229> (dostęp: 08.02.2025).
- ¹¹ <https://www.youtube.com/@AthenaProjekt> (dostęp: 08.02.2025).
- ¹² <https://sd.ujk.edu.pl/warsztat-wlaczanie-wymiaru-plci-w-tresci-badan-i-innowacji/>;
https://ujk.edu.pl/wlaczanie_wymiaru_plci_w_tresci_badan_i_innowacji.html (dostęp: 08.02.2025).
- ¹³ https://ujk.edu.pl/rownosc_plci.html (dostęp: 08.02.2025).
- ¹⁴ Materiały widniały w zakładce *Szkolenia*: <https://www.ujk.edu.pl/szkolenia.html> (dostęp: 08.02.2025).
- ¹⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=3lrCEB7VnuQ> (dostęp: 08.02.2025).
- ¹⁶ <https://www.facebook.com/watch/?v=304537865673611> (dostęp: 08.02.2025).
- ¹⁷ <https://gender-equality.eu/women-researchers/> (dostęp: 08.02.2025).
- ¹⁸ Załącznik 3.
- ¹⁹ <https://www.euraxess.pl/jobs/302120/>; (dostęp: 31.01.2025).
- ²⁰ <https://www.euraxess.pl/jobs/302122> (dostęp: 31.01.2025).
- ²¹ https://bip.ujk.edu.pl/konkursy_na_stanowiska_pracy.html (dostęp: 31.01.2025).
- ²² Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, https://bip.ujk.edu.pl/bip/files/zarzadzenia-2016/Zarzadzenie009_2016_reg.pdf
- ²³ 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_28_2017.html;
https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_46_2019.html
https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_54_2024.html;
https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_192_2024.html;
Tabela kryterium dochodowego <https://bip.ujk.edu.pl/f/ila>
- ²⁴ Tabela kwot dofinansowań/wysokości świadczeń, <https://bip.ujk.edu.pl/f/cnx>. (dostęp: 08.02.2025).
- ²⁵ https://bip.ujk.edu.pl/mgr_michal_jas.html (dostęp: 08.02.2025).
- ²⁶ <https://idi.ujk.edu.pl/bpd/index.php/details/1/3689> (dostęp: 08.02.2025).
- ²⁷ <https://idi.ujk.edu.pl/bpd/index.php/details/1/3685> (dostęp: 08.02.2025).
- ²⁸ <https://sd.ujk.edu.pl/4531-2/> (dostęp: 08.02.2025).
- ²⁹ <https://uwb.edu.pl/aktualnosci/vi-bialostocka-letnia-szkola-historii-kobiet-7335.html>;
http://www.isk.bialystok.pl/obhk/text/VI_BLSzHK_2024.pdf (dostęp: 08.02.2025).
- ³⁰ <http://konferencja.norwid.net.pl/idea-miasto> (dostęp: 08.02.2025).
- ³¹ <https://sd.ujk.edu.pl/zaproszenie-do-udzialu-w-webinarze/> (dostęp: 08.02.2025).
- ³² <https://abk.ujk.edu.pl/2024/11/21/power-speech-kobiet-biznesu-2/> (dostęp: 08.02.2025).
- ³³ <https://fraszka.ujk.edu.pl/power-speech-kobiet-biznesu-na-ujk/> (dostęp: 08.02.2025).
- ³⁴ <https://www.ur.edu.pl/pl/.../conference-improving-european> (dostęp: 08.02.2025).
- ³⁵ https://www.ur.edu.pl/files/user_directory/1187/obrazy/final%20conference%20programme.pdf (dostęp: 08.02.2025).
- ³⁶ <https://www.ur.edu.pl/en/university/equal-treatment/conference-improving-european-universities>
- ³⁷ <https://infotezy.ujk.edu.pl/wp-content/uploads/2024/12/Dabrowska-Cendrowska-Olga-sprawozdanie.pdf> (dostęp: 08.02.2025).
- ³⁸ <https://www.gov.pl/web/nauka/droga-ku-rownym-szansom-fundamentem-nowoczesnej-nauki> (dostęp: 08.02.2025).

³⁹Tabela A. Wykaz Zarządzeń Rektora ustanawiających składy rad naukowych instytutów.

Zarządzenie	Instytut
<u>51/2023</u>	Mediów, Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej
<u>109/2023</u>	Historii
<u>166/2023</u>	Literaturoznawstwa i Językoznawstwa
<u>127/2024</u>	Chemii
<u>129/2024</u>	Geografii i Nauk o Środowisku
<u>154/2024, 190/2024</u>	Nauk o Zdrowiu
<u>178/2024</u>	Biologii
<u>180/2024</u>	Fizyki
<u>182/2024</u>	Muzyki
<u>183/2024</u>	Sztuk Wizualnych
<u>184/2024</u>	Nauk o Bezpieczeństwie
<u>185/2024</u>	Nauk Prawnych
<u>187/2024</u>	Stosunków Międzynarodowych i Polityk Publicznych
<u>188/2024</u>	Pedagogiki
<u>189/2024, 222/2024</u>	Nauk Medycznych
<u>232/2024</u>	Zarządzania