



Plan Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP)

Związek Uczelni Fahrenheita

Gdańsk, listopad 2025

Wprowadzenie	3
1. Istota Planu Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP)	4-5
2. Związek Uczelni w Gdańsku im. Daniela Fahrenheita	6-8
3. Diagnoza stanu obecnego	9-12
4. Cele strategiczne i priorytety GEP Związku Uczelni Fahrenheita	13-17
5. Wskaźniki KPI dla Związku Uczelni Fahrenheita do roku 2030	18
6. Działania na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet	19-22
7. Monitoring i ewaluacja	23

Plan Równości Płci Związku Uczelni Fahrenheita stanowi strategię działań na rzecz tworzenia sprawiedliwego, inkluzywnego i bezpiecznego środowiska pracy oraz nauki we wspólnocie trzech gdańskich uczelni: Uniwersytetu Gdańskiego, Politechniki Gdańskiej i Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego.

Dokument opiera się na wytycznych Komisji Europejskiej oraz standardach programu Horyzont Europa, w którym posiadanie GEP jest formalnym wymogiem dla instytucji akademickich i badawczych.

Celem Planu jest wskazanie kierunków zmian strukturalnych i kulturowych, które pozwolą przeciwdziałać nierównościom, wspierać rozwój zawodowy i naukowy osób wszystkich płci oraz wzmacniać potencjał badawczy i edukacyjny FarU.

GEP powstał w oparciu o analizę danych i diagnozę stanu obecnego, odzwierciedlając rzeczywiste wyzwania i specyfikę uczelni członkowskich. Dokument określa priorytety, zestaw działań, mierzalne wskaźniki efektywności oraz ramy monitorowania i ewaluacji, tworząc fundament długofalowej polityki równościowej Związku Uczelni Fahrenheita.

1. Istota Planu Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP)

Plany Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP) stanowią kluczowy instrument polityki równościowej w europejskim obszarze badawczym. Został wprowadzony jako obligatoryjne kryterium kwalifikacyjne w programie ramowym Horyzont Europa.

Zgodnie z definicją Komisji Europejskiej, GEP to systematyczny i strategiczny zestaw działań mających na celu promowanie równości płci w organizacjach poprzez proces zmian strukturalnych i kulturowych. Instrument ten dąży do trwałej transformacji procesów organizacyjnych, kultur i struktur w dziedzinie badań naukowych i innowacji, aby zwalczać i redukować nierówności oraz dysproporcje związane z płcią (1).

Program Horyzont Europa, jest największym instrumentem finansowania badań i innowacji w Europie, wzmacnia on znacząco przepisy dotyczące równości płci. Od 2022 roku posiadanie Planu Równości Płci stało się kryterium kwalifikowalności dla wszystkich organów publicznych, instytucji szkolnictwa wyższego i organizacji badawczych z państw członkowskich UE i krajów stowarzyszonych ubiegających się o finansowanie z Horyzontu Europa. Odzwierciedla to strategiczne znaczenie, jakie Unia Europejska przypisuje równości płci jako priorytetowi przekrojowemu, wynikającemu bezpośrednio ze

Strategii równości płci Komisji Europejskiej na lata 2020-2025.

Wprowadzenie obligatoryjnego wymogu posiadania GEP ma fundamentalne znaczenie dla transformacji instytucji akademickich i badawczych. Jak pokazują dane, dotychczas wiele instytucji opracowywało i wdrażało takie plany dobrowolnie, jednak systematyczne podejście wymuszane przez kryteria finansowania przyspiesza proces zmian strukturalnych. Według danych (2024), obecnie w Polsce 183 instytucje (34%) spośród 534 badanych uczelni i instytutów naukowych posiada Plany Równości Płci. Najlepsze wyniki odnotowują instytuty naukowe, gdzie 65% jednostek wdrożyło GEP, podczas gdy w uczelniach publicznych odsetek ten wynosi 47%, a w niepublicznych zaledwie 4% (3).

Plan Równości Płci, zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej, to zestaw zobowiązań i działań, które mają na celu promowanie równości płci w organizacji poprzez proces zmian strukturalnych. GEP jest holistycznym i kompleksowym instrumentem, który powinien obejmować całą organizację, angażować wszystkich istotnych interesariuszy i zajmować się kwestiami równości płci w organizacji (4).

(1) <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

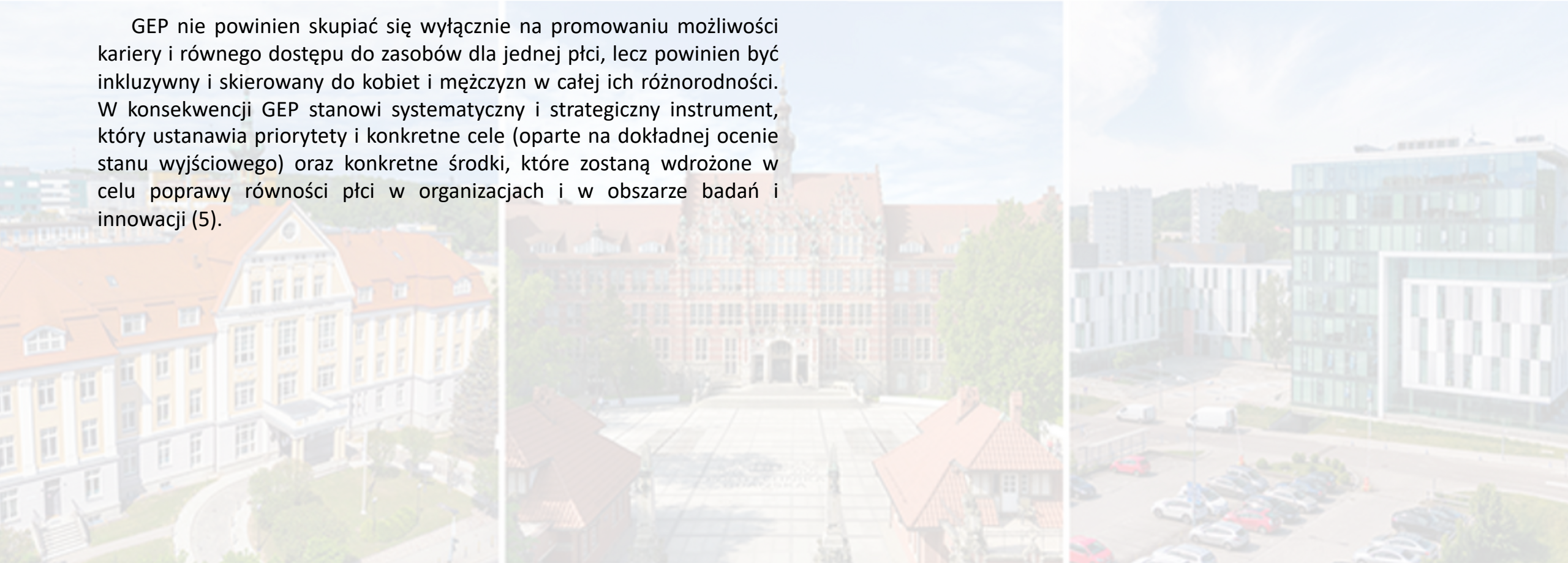
(2) <https://polsca.pan.pl/en/gender-equality-plan-how-to-develop-and-implement-a-gender-equality-plan-in-a-research-institution/>

(3) <https://apre.it/wp-content/uploads/2024/09/impact-of-gender-equality-plans-across-the-european-KI0723100ENN.pdf>

(4) https://eige.europa.eu/what-gender-equality-plan-gep?language_content_entity=en

1. Istota Planu Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP)

GEP nie powinien skupiać się wyłącznie na promowaniu możliwości kariery i równego dostępu do zasobów dla jednej płci, lecz powinien być inkluzywny i skierowany do kobiet i mężczyzn w całej ich różnorodności. W konsekwencji GEP stanowi systematyczny i strategiczny instrument, który ustanawia priorytety i konkretne cele (oparte na dokładnej ocenie stanu wyjściowego) oraz konkretne środki, które zostaną wdrożone w celu poprawy równości płci w organizacjach i w obszarze badań i innowacji (5).



(5) https://eige.europa.eu/what-gender-equality-plan-gep?language_content_entity=en

1. Istota Planu Równości Płci (Gender Equality Plan, GEP)

Cztery obowiązkowe elementy GEP obejmują:

1. Dokument publiczny - GEP musi być formalnym dokumentem opublikowanym na stronie internetowej instytucji, podpisanym przez najwyższe kierownictwo i aktywnie komunikowanym wewnątrz instytucji.
2. Dedykowane zasoby - zobowiązanie do przeznaczenia zasobów i ekspertyzy w zakresie równości płci na realizację planu.
3. Zbieranie danych i monitoring - systematyczne gromadzenie danych według płci oraz regularny monitoring postępów.
4. Szkolenia i budowanie potencjału - zapewnienie szkoleń i działań budujących świadomość oraz kompetencje w zakresie równości płci.

Pięć zalecanych obszarów tematycznych to:

1. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i kultura organizacyjna.
2. Równowaga płci w przywództwie i podejmowaniu decyzji.
3. Równość płci w rekrutacji i rozwoju kariery.
4. Integracja wymiaru płci w treści badawczych i dydaktycznych.

5. Środki przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Cyklu życia GEP to pięć głównych kroków:

Krok 1: Przygotowanie i zaangażowanie kierownictwa - na tym etapie kluczowe jest uzyskanie wsparcia najwyższego kierownictwa oraz powołanie zespołu odpowiedzialnego za opracowanie i wdrożenie GEP.

Krok 2: Analiza i ocena status quo - gromadzenie danych według płci oraz krytyczna analiza procedur, procesów i praktyk organizacyjnych w celu wykrycia nierówności płci i ich przyczyn.

Krok 3: Opracowanie GEP - identyfikacja celów, ustalenie wskaźników i środków zaradczych, alokacja zasobów i odpowiedzialności oraz uzgodnienie harmonogramów.

Krok 4: Wdrożenie GEP - realizacja zaplanowanych działań oraz prowadzenie działań informacyjnych w celu stopniowego rozszerzania sieci interesariuszy wspierających wdrażanie GEP.

Krok 5: Monitoring i ewaluacja - ocena procesu wdrażania i postępów osiągniętych w realizacji celów określonych w GEP, co pozwala na dostosowanie i udoskonalenie interwencji.

2. Związek Uczelni w Gdańsku im. Daniela Fahrenheita

Związek Uczelni w Gdańsku im. Daniela Fahrenheita (FarU) został powołany w 2020 roku na wspólny wniosek rektorów trzech wiodących uczelni pomorskich: Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego (GUMed), Politechniki Gdańskiej (PG) oraz Uniwersytetu Gdańskiego (UG).

Senaty trzech uczelni podjęły stosowne uchwały oraz zaakceptowały treść statutu Związku, określającego zakres zadań, organy oraz sposób zarządzania organizacją. Powołanie Związku zostało zatwierdzone przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Zgodnie ze statutem, Związek Uczelni Fahrenheita jest związkiem gdańskich uczelni publicznych w rozumieniu art. 28 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, stosowanego do niniejszego Związku na podstawie art. 203 ust. 3 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Związek posiada osobowość prawną, co umożliwia mu prowadzenie działalności gospodarczej w określonym zakresie. Siedzibą Związku jest Gdańsk, budynek Centrum Transferu Wiedzy i Technologii Politechniki Gdańskiej przy al. Zwycięstwa 27.

Najważniejszym zadaniem Związku Uczelni Fahrenheita jest jak najlepsze wykorzystanie zasobów i potencjału trzech uczelni, które go tworzą. Działania Związku koncentrują się na opracowaniu rozwiązań wspierających wspólne badania naukowe i prace rozwojowe, a także rekomendacji dotyczących konsolidacji lub powoływania nowych, międzyuczelnianych szkół doktorskich.

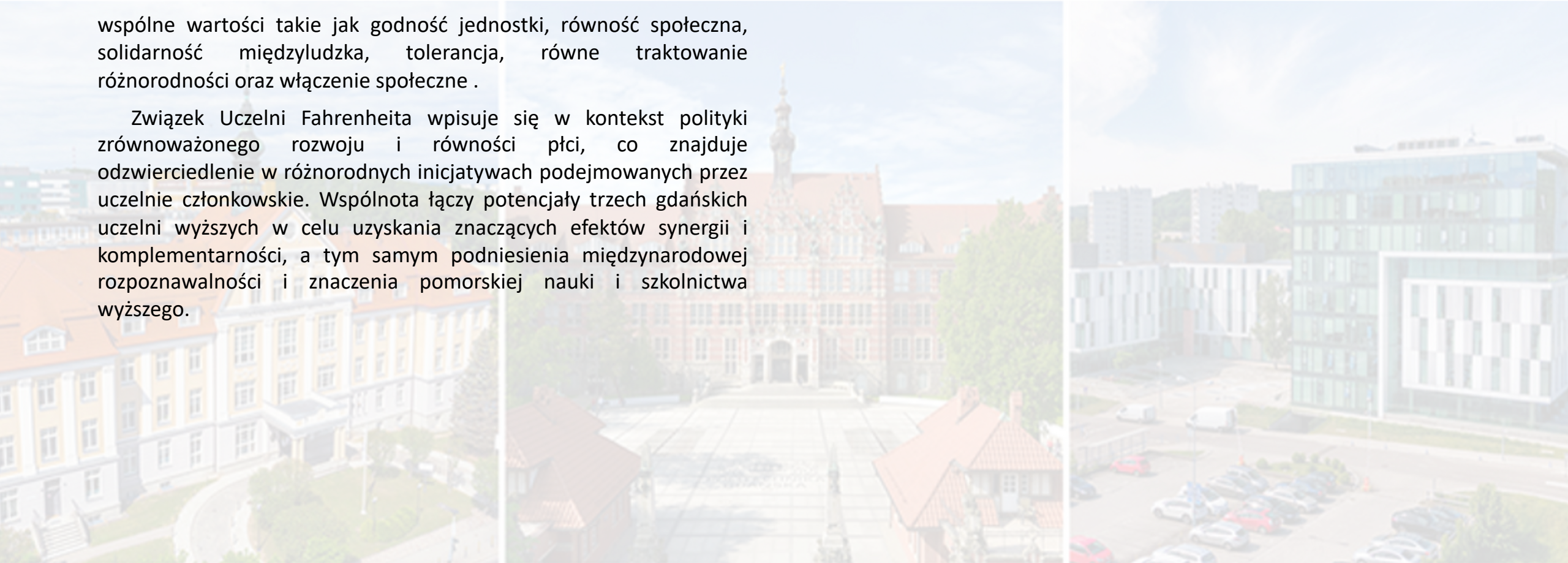
Jednym z priorytetowych zadań strategicznych Związku jest prowadzenie wspólnej polityki promocyjnej i rankingowej, zwłaszcza na arenie międzynarodowej, a także wyrażanie opinii i reprezentowanie wspólnych interesów wobec administracji państwowej, samorządowej oraz inicjatyw ustawodawczych. Związek ma także na celu wzmocnienie działalności wydawniczej trzech uczelni oraz koordynację tej działalności.

Zgodnie z Umową Ramową w sprawie utworzenia wspólnoty "Uczelnie Fahrenheita" i współpracy w tworzeniu federacji "Uniwersytet Fahrenheita", sygnatariusze realizują misję współpracy na rzecz rozwoju potencjału naukowego i umocnienia pozycji Gdańska jako silnego, międzynarodowego ośrodka akademickiego w obszarze badań naukowych i nowoczesnej edukacji. Wspólnota kultywuje

2. Związek Uczelni w Gdańsku im. Daniela Fahrenheita

wspólne wartości takie jak godność jednostki, równość społeczna, solidarność międzyludzka, tolerancja, równe traktowanie różnorodności oraz włączenie społeczne .

Związek Uczelni Fahrenheita wpisuje się w kontekst polityki zrównoważonego rozwoju i równości płci, co znajduje odzwierciedlenie w różnorodnych inicjatywach podejmowanych przez uczelnie członkowskie. Wspólnota łączy potencjały trzech gdańskich uczelni wyższych w celu uzyskania znaczących efektów synergii i komplementarności, a tym samym podniesienia międzynarodowej rozpoznawalności i znaczenia pomorskiej nauki i szkolnictwa wyższego.



3. Diagnoza stanu obecnego

Diagnoza stanu obecnego stanowi analizę punktu wyjścia Związku Uczelni Fahrenheita (FarU) w zakresie równości płci. Uwzględnia ona specyficzną strukturę federacji trzech dużych, różnorodnych uczelni – Uniwersytetu Gdańskiego, Politechniki Gdańskiej oraz Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego – które różnią się profilem kształcenia, strukturą kadry oraz kulturą organizacyjną.

Celem diagnozy jest identyfikacja rzeczywistych nierówności, barier i potencjałów, które będą podstawą do określenia działań w kolejnych rozdziałach Planu Równości Płci FarU.

Rekrutacja i struktura studentów

- Na Uniwersytecie Gdańskim kobiety stanowią większość kandydatów i przyjętych na kierunki humanistyczne, społeczne, pedagogiczne i przyrodnicze.
- Na Gdańskim Uniwersytecie Medycznym struktura płci jest silnie sfeminizowana – szczególnie na kierunkach takich jak pielęgniarstwo, położnictwo, dietetyka, zdrowie publiczne, farmacja.
- Na Politechnice Gdańskiej dominują kandydaci płci męskiej, zwłaszcza na kierunkach: automatyka i robotyka, budownictwo, energetyka, elektrotechnika, informatyka, transport, mechanika.
- Najbardziej zrównoważone kierunki rekrutacyjne w skali FarU to: biotechnologia, chemia, część kierunków ekonomicznych, zarządzanie, oceanografia i fizyka medyczna.
- Na studiach II stopnia obserwuje się utrzymanie istniejących dysproporcji. Kobiety częściej kontynuują edukację na kierunkach społecznych i medycznych. Mężczyźni częściej przechodzą na bardziej zaawansowane stopnie w naukach technicznych.
- W szkołach doktorskich UG i GUMed udział kobiet jest relatywnie wysoki, szczególnie w naukach biologicznych, medycznych i społecznych.
- Na PG udział kobiet w szkołach doktorskich jest niższy i odpowiada niedoreprezentacji w rekrutacji na studia techniczne.
- Na etapie doktoratu pojawiają się pierwsze symptomy „leaky pipeline”: część kobiet rezygnuje z kariery badawczej przed wejściem w etap habilitacji.

3. Diagnoza stanu obecnego

Kadra akademicka i ścieżka kariery

W FarU można zidentyfikować następujące wzorce:

- W grupie asystentów i adiunktów kobiety stanowią znaczącą część kadry, szczególnie na UG i GUMed.
- W grupie profesorów uczelni udział kobiet spada – zwłaszcza na PG.
- W grupie profesorów tytularnych udział kobiet jest niski na wszystkich trzech uczelniach, a najniższy na PG i GUMed.
- Na poziomie awansu do habilitacji kobiety częściej dłużej realizują dorobek naukowy, mają przerwy związane z macierzyństwem, wykonują większą liczbę zadań dydaktycznych i administracyjnych, co wpływa na wolniejsze postępy awansowe.
- Na poziomie awansu do tytułu profesora kobiety są wyraźnie niedoreprezentowane w porównaniu z ich udziałem w niższych stanowiskach.
- W strukturach zarządczych FarU i uczelni członkowskich (dziekani, prodziekani, kierownicy katedr, dyrektorzy instytutów) kobiety stanowią mniejszość, dominują mężczyźni, zwłaszcza w fakultetach technicznych i medycznych.

Struktura płci w organach kierowniczych uczelni tworzących FarU:

Uniwersytet Gdański

Rektor + Prorektorzy		Dziekan		Prodziekan	
RAZEM	w tym kobiety	RAZEM	w tym kobiety	RAZEM	w tym kobiety
6	3	11	5	33	15

Gdański Uniwersytet Medyczny

Rektor + Prorektorzy		Dziekan		Prodziekan	
RAZEM	w tym kobiety	RAZEM	w tym kobiety	RAZEM	w tym kobiety
6	3	4	3	15	8

Politechnika Gdańska

Rektor + Prorektorzy		Dziekan		Prodziekan	
RAZEM	w tym kobiety	RAZEM	w tym kobiety	RAZEM	w tym kobiety
6	2	8	2	33	14

3. Diagnoza stanu obecnego

Reprezentacja w ciałach decyzyjnych i komitetach

- Kobiety są mniej licznie reprezentowane w najważniejszych gremiach decyzyjnych, nawet w tych uczelniach, gdzie większość kadry średniego szczebla stanowią kobiety. Szczególnie na PG udział kobiet w komisjach konkursowych i radach dyscyplin jest niewielki.
- Dane z NCN, NCBR, FNP i projektów UE pokazują, że kobiety rzadziej pełnią funkcję kierowniczek projektów, zwłaszcza w dyscyplinach STEM, zespoły grantowe często charakteryzują się niską różnorodnością płci (np. dominacja mężczyzn w projektach technicznych, dominacja kobiet w medycznych i społecznych),
- Na PG szczególnie widoczne są „jedнопłciowe” zespoły w dyscyplinach inżynierskich.
- Mężczyźni częściej pełnią funkcje reprezentacyjne w sieciach europejskich i konsorcjach, co może wynikać z różnic w doświadczeniu projektowym, różnic w czasie dostępnym na działalność międzynarodową, stereotypów dotyczących ról przywódczych.

Mobilność naukowa i obciążenia dydaktyczne i organizacyjne

- Mężczyźni częściej wyjeżdżają na dłuższe staże zagraniczne.
- Kobiety częściej deklarują trudności w mobilności z powodu obowiązków opiekuńczych.
- Kobiety w większym stopniu wykonują „niewidzialną pracę akademicką” czyli zadania organizacyjne, prace administracyjne, działania promocyjne i opiekuńcze w zespołach oraz prace nieprzekładające się bezpośrednio na awanse.

Zróżnicowanie międzyuczelniane

- UG – stosunkowo zrównoważona struktura płci, nieliczne, ale ważne obszary z dominacją mężczyzn (np. informatyka).
- PG – wyraźna przewaga mężczyzn w większości kierunków i kadry
- GUMed – silna feminizacja dużych obszarów dydaktycznych, ale niska reprezentacja kobiet w najwyższych stanowiskach naukowych i kierowniczych.

3. Diagnoza stanu obecnego

Wnioski z diagnozy stanu obecnego (danych ilościowych)

1. Występuje silny efekt „leaky pipeline” – wysoki udział kobiet na studiach → niższy na doktoratach → jeszcze niższy wśród profesorów i władz uczelni.
2. W obszarach technicznych i inżynierskich (PG) kobiety są znacząco niedoreprezentowane. W obszarach medycznych (GUMed) występuje odwrotna dysproporcja – silna feminizacja zawodów „opiekuńczych”, przy niskim udziale kobiet w funkcjach kierowniczych.
3. Na poziomie profesorów tytularnych we wszystkich uczelniach FarU kobiety są mniejszością. W gremiach decyzyjnych i komisjach konkursowych kobiety są mniej liczne niż wynikałoby to ze struktury zatrudnienia.
4. W zespołach projektowych dominują jedнопłciowe konfiguracje, co ogranicza różnorodność badawczą.
5. Kobiety rzadziej kierują projektami badawczymi dużej skali.
6. Obciążenia dydaktyczne i organizacyjne kobiet są wyższe, co wpływa na ich ścieżki awansowe.
7. Mobilność naukowa kobiet jest ograniczona przez czynniki pozauczelniane, co utrudnia rozwój kariery.
8. Istnieją znaczące różnice między uczelniami FarU, ale wspólnym mianownikiem jest spadek udziału kobiet na najwyższych szczeblach kariery.

4. Cele strategiczne i priorytety GEP Związku Uczelni Fahrenheita

Cele strategiczne FarU w obszarze równości płci odnoszą się do kluczowych wyzwań zidentyfikowanych w diagnozie. Uwzględniają one zróżnicowanie profili UG, PG i GUMed, a jednocześnie tworzą spójną ramę działań dla federacji. Każdy cel strategiczny obejmuje priorytety oraz mechanizmy wdrażania, monitorowania i ewaluacji.

Zwiększenie reprezentacji kobiet w stanowiskach kierowniczych

Cel strategiczny

Zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w FarU i uczelniach członkowskich, w tym w strukturach decyzyjnych, organach kolegialnych, zespołach projektowych i funkcjach zarządczych do roku 2030.

Uzasadnienie sformułowanego celu:

niedoreprezentowanie kobiet w organach kierowniczych wszystkich trzech uczelni, szczególnie w obszarach STEM (PG) i w pionach naukowych GUMed. Problem dotyczy zarówno najwyższego poziomu zarządzania, jak i średniego szczebla organizacji.

Priorytety działania

- Wprowadzenie zasady zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach, radach dyscyplin, zespołach konkursowych i komitetach FarU.
- Tworzenie programów rozwoju kompetencji leaderskich dla kobiet (mentoring, coaching, szkoły letnie, warsztaty).
- Monitorowanie udziału kobiet w pełnieniu funkcji kierowniczych na wszystkich poziomach – od kierownika zespołu po władze uczelni.
- Wspieranie ścieżek awansowych kobiet, w tym zwiększanie przejrzystości i przewidywalności procedur.

Oczekiwane efekty

- Zwiększenie udziału kobiet w gremiach decyzyjnych FarU.
- Bardziej zrównoważona struktura liderów akademickich w UG, PG i GUMed.
- Promocja różnorodnych wzorców kariery i przywództwa.

4. Cele strategiczne i priorytety GEP Związku Uczelni Fahrenheita

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Cel strategiczny

Tworzenie warunków sprzyjających godzeniu pracy i życia prywatnego w społeczności FarU, z uwzględnieniem specyfiki pracy badawczej, dydaktycznej i klinicznej (GUMed).

Uzasadnienie sformułowanego celu:

Obciążenia rodzinno-opiekuńcze częściej spoczywają na kobietach, co wpływa na ich ścieżki kariery, mobilność, tempo awansu i dostępność do projektów. Brak standardów federacyjnych prowadzi do różnic między uczelniami.

Priorytety działania

- Opracowanie wspólnych wytycznych FarU dotyczących elastycznej organizacji pracy (praca zdalna, praca hybrydowa – tam, gdzie możliwe).

- Umożliwienie elastycznego planowania dydaktyki (np. blokowanie zajęć dla pracowników-opiekunów).
- Wspieranie mobilności naukowej rodziców – np. umożliwienie wyjazdów z rodziną, granty wspierające.
- Rozwój usług i inicjatyw ułatwiających opiekę (np. miejsca opieki krótkoterminowej, współpraca z lokalnymi instytucjami opiekuńczymi).
- Uwzględnianie przerw opiekuńczych i rodzinnych w ocenie dorobku oraz w procedurach awansowych.

Oczekiwane efekty

- Lepsza dostępność pracy akademickiej dla osób pełniących funkcje opiekuńcze.
- Ograniczenie odpływu kobiet z kariery akademickiej (szczególnie na PG i GUMed).
- Większa przejrzystość i poczucie sprawiedliwości przy ocenie dorobku.

4. Cele strategiczne i priorytety GEP Związku Uczelni Fahrenheita

Przeciwdziałanie przemocy i molestowaniu w miejscu pracy

Cel strategiczny

Zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy i nauki poprzez skuteczne systemy przeciwdziałania przemocy, molestowaniu seksualnemu, mobbingowi i wszelkim formom dyskryminacji.

Uzasadnienie sformułowanego celu:

W diagnozie FarU pojawiły się sygnały dotyczące: mikroagresji, niejednoznacznych procedur zgłaszania, różnego poziomu świadomości wśród pracowników trzech uczelni. Ponieważ FarU tworzy zintegrowane środowisko akademickie, zasadne jest opracowanie wspólnych, spójnych standardów.

Priorytety działania

- Opracowanie wspólnego kodeksu antyprzemocowego FarU – standardu wyższego niż minimalne wymogi prawa.

- Stworzenie jednolitej, przyjaznej procedury zgłaszania przypadków molestowania i dyskryminacji (również anonimowej).
- Wdrożenie systemów wsparcia – rzecznicy zaufania, konsultacje psychologiczne, dedykowane punkty kontaktowe.
- Obowiązkowe szkolenia antydyskryminacyjne i dotyczące przeciwdziałania molestowaniu dla pracowników oraz doktorantów.
- Realizacja kampanii informacyjnych w społeczności FarU.

Oczekiwane efekty

- Wzrost bezpieczeństwa i komfortu pracy oraz studiowania.
- Mniejsza liczba niezgłaszanych incydentów dzięki przejrzystości i zaufaniu do systemu.
- Jednolite standardy ochrony w całej federacji.

4. Cele strategiczne i priorytety GEP Związku Uczelni Fahrenheita

Równość w dostępie do finansowania badań i rozwoju kariery

Cel strategiczny

Zapewnienie równych szans kobietom i mężczyznom w dostępie do grantów, projektów badawczych, funkcji kierowniczych w projektach oraz zasobów sprzyjających rozwojowi kariery naukowej.

Uzasadnienie sformułowanego celu:

Analiza danych pokazuje, że kobiety rzadziej pełnią funkcje kierowniczek projektów, mają mniejszą widoczność w konsorcjach międzynarodowych, napotykają na większe ograniczenia mobilnościowe. Z drugiej strony mężczyźni bywają niedoreprezentowani w niektórych domenach badawczych (np. część kierunków GUMed), co także wymaga działań wyrównawczych.

Priorytety działania

- Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w składaniu wniosków grantowych oraz w projektach kierowanych.

- Tworzenie programów wsparcia grantowego dla osób niedoreprezentowanych (np. konsultacje wniosków, mentoring).
- Zapewnienie równego dostępu do zasobów badawczych: laboratoriów, przestrzeni badawczych, sprzętu.
- Uwzględnianie przerw opiekuńczych w ocenie osiągnięć naukowych w konkursach wewnętrznych.
- Promowanie różnorodności w zespołach projektowych FarU i konsorcjach międzynarodowych.

Oczekiwane efekty

- Wzrost udziału kobiet w roli kierowniczek projektów badawczych.
- Zwiększenie liczby wniosków grantowych składanych przez osoby z grup niedoreprezentowanych.
- Bardziej zrównoważone zespoły badawcze w FarU.

4. Cele strategiczne i priorytety GEP Związku Uczelni Fahrenheita

Włączenie perspektywy płci w badaniach i nauczaniu

Cel strategiczny

Systemowe uwzględnianie wymiaru płci (gender dimension) w projektach badawczych oraz w programach kształcenia, zgodnie ze standardami Komisji Europejskiej i dobrymi praktykami uniwersytetów europejskich.

Uzasadnienie sformułowanego celu:

Uwzględnianie perspektywy płci w badaniach poprawia ich jakość i zgodność z wymogami instytucji finansujących (np. Horizon Europe). Diagnoza FarU pokazuje, że w wielu dyscyplinach (szczególnie STEM) perspektywa ta jest marginalna, a w dydaktyce – obecna fragmentarycznie.

Priorytety działania

- Opracowanie wytycznych FarU dot. integracji perspektywy płci w projektach badawczych.

- Szkolenia dla badaczy i badaczek z perspektywy płci w nauce.
- Przegląd programów kształcenia i włączanie treści związanych z równością, różnorodnością i antydyskryminacją.
- Promowanie badań nad równością płci, zdrowiem kobiet, stereotypami oraz społecznymi aspektami różnic płciowych.
- Włączanie perspektywy płci do kursów ogólnouniwersyteckich oraz działań popularyzatorskich FarU.

Oczekiwane efekty

- Wzrost liczby projektów FarU uwzględniających gender dimension.
- Większa zgodność z wymogami komisji grantowych (np. Horizon).
- Systemowe wprowadzanie treści równościowych do programów studiów.

5. Wskaźniki KPI dla Związku Uczelni Fahrenheita do roku 2030

Zwiększenie reprezentacji kobiet w stanowiskach kierowniczych

1. Udział kobiet w stanowiskach kierowniczych ogółem (dziekan, prodziekan, dyrektor instytutu/katedry, kierownik jednostki)

KPI: wzrost o +10 p.p. do roku 2030

2. Udział kobiet w najwyższych organach uczelni (senat, rada uczelni, rektorat)

KPI: 50% (zasada równowagi) do roku 2030.

3. Udział kobiet w zespołach i komitetach FarU

KPI: min. 45% jednej z płci do roku 2030

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

1. Odsetek jednostek FarU wdrażających elastyczne formy pracy

KPI: 100% jednostek możliwych do objęcia modelem (tam, gdzie praca pozwala) do 2030 roku

2. Liczba pracowników korzystających z elastycznego planowania dydaktyki

KPI: wzrost o 10% rocznie do 2030 roku.

3. Wprowadzenie i publikacja wytycznych work-life balance

KPI: do końca roku 2028 – 1 dokument dla całego FarU.

Przeciwdziałanie przemocy i molestowaniu w miejscu pracy

1. Wdrożenie jednolitej procedury antyprzemocowej FarU

KPI: 1 procedura ważna na wszystkich uczelniach do 2027 roku

2. Liczba przeszkolonych pracowników z zakresu antydyskryminacji

KPI: 80% do końca roku 2028.

3. Czas reakcji na zgłoszenie incydentu

KPI: maksymalnie 14 dni

4. Odsetek zgłoszeń zakończonych interwencją lub wsparciem

KPI: 100% (każde zgłoszenie musi zostać poddane analizie)

6. Działania na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet

Lp.	Działanie	Opis	Odpowiedzialni	Horyzont wdrożenia	KPI	Status
1	Zrównoważone składy komisji	Wprowadzenie min. 30% udziału jednej płci w komisjach konkursowych, radach, zespołach FarU	FarU, UG/PG/GUMed – działy HR	1 rok	% komisji spełniających zasady	Planowane
2	Program Liderki FarU	Program mentoringu i szkoleń liderskich dla kobiet	Biuro FarU, Biura Karier UG/PG/GUMed	2 lata	Liczba uczestniczek	Planowane
3	Transparentne procedury awansowe	Publikacja kryteriów i harmonogramów awansowych	Rektoraty uczelni	Stałe	Liczba procedur z jednolitymi kryteriami	Częściowo wdrożone
4	Widoczność kobiet w nauce	Promowanie kobiet-liderek (wywiady, debaty)	FarU	Stałe	Liczba publikacji/wydarzeń	Częściowo wdrożone

6. Działania na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet

Lp.	Działanie	Opis	Odpowiedzialni	Horyzont wdrożenia	KPI	Status
5	Wytyczne Work–Life Balance FarU	Jednolity dokument regulujący elastyczne formy pracy	FarU + HR uczelni	1 rok	Opracowanie i publikacja dokumentu	Planowane
6	Elastyczna dydaktyka	Możliwość modyfikacji grafiku zajęć dla opiekunów	Dziekani, koordynatorzy kierunków	Stałe	Liczba osób korzystających	Częściowo wdrożone
7	Wsparcie mobilności rodziców	Mini-granty dla rodziców wyjeżdżających na konferencje	FarU + uczelnie	2 lata	Liczba grantów rocznie	Planowane
8	Uwzględnianie przerw opiekuńczych	Jasne zasady oceny dorobku z przerwami	Rektoraty uczelni	2 lata	% konkursów uwzględniających przerwy	Planowane

6. Działania na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet

Lp.	Działanie	Opis	Odpowiedzialni	Horyzont wdrożenia	KPI	Status
9	Wspólna Polityka Antydyskryminacyjna FarU	Dokument standaryzujący procedury ochronne	FarU + Rzecznicy ds. równości	1 rok	Opracowanie i wdrożenie	Planowane
10	Platforma zgłoszeń	Anonimowy system raportowania incydentów	FarU + IT uczelni	1 rok	Czas reakcji na zgłoszenie (≤ 14 dni)	Planowane
11	Obowiązkowe szkolenia antydyskryminacyjne	Cykl szkoleń dla pracowników i studentów	HR, Biura Szkoleń	Stałe	% przeszkolonych	Częściowo wdrożone
12	Rzecznicy Zaufania FarU	Sieć konsultantów ds. wsparcia	UG/PG/GUMed + FarU	2 lata	Liczba zgłoszeń obsłużonych	Planowane

6. Działania na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet

Lp.	Działanie	Opis	Odpowiedzialni	Horyzont wdrożenia	KPI	Status
13	Zespół ds. Równości Płci FarU	Powołanie zespołu ekspertów	FarU	1 rok	Powołanie zespołu	Planowane
14	Coroczny raport GEP FarU	Monitoring i publikacja wyników	FarU	Rocznie	Publikacja raportu	Cykliczne
15	Kampania „Fahrenheit dla Równości”	Portal, newsletter, komunikacja	FarU + uczelnia	Stałe	Zasięg kampanii	Planowane

7. Monitoring i ewaluacja

1. Dane są zbierane corocznie z UG, PG i GUMed, zgodnie z ujednoliconą metodologią (m.in.: udział kobiet w stanowiskach kierowniczych, strukturach decyzyjnych i projektach; liczbę przeszkolonych osób; dostęp do grantów; obecność perspektywy płci w badaniach i dydaktyce)
2. Uczelnie przekazują dane do Biura FarU, które przygotowuje analizę zbiorczą i w odniesieniu do poszczególnych Uczelni
3. Co roku przygotowanie Raportu z realizacji GEP FarU, publikowany na stronie FarU oraz uczelni członkowskich.
4. Raport zawierać będzie realizację działań, analizę KPI, opis barier oraz rekomendacje na kolejny rok.
5. Co 3 lata przygotowanie pogłębionej ewaluacji skuteczności GEP z możliwością aktualizacji celów, działań i wskaźników.
6. Aktualizacja planu GEP z uwzględnieniem zmian prawnych, strukturalnych, wyników badań wewnętrznych oraz nowych inicjatyw europejskich.
7. W procesie konsultacji wykorzystywane są: ankiety online, spotkania otwarte, warsztaty tematyczne oraz panele eksperckie.
8. Uwagi z konsultacji stanowią podstawę modyfikacji działań i udoskonalania polityk równościowych FarU.