



UNIWERSYTET
PRZYRODNICZY
W POZNANIU

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 56/2022
Rektora UPP z dnia 19 kwietnia 2022 r.

W przekonaniu, że ideały równości i tolerancji oraz otwartość na różnorodność wśród społeczności akademickiej są siłą i wartością Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

UNIWERSYTETU PRZYRODNICZEGO W POZNANIU

na lata 2022-2027

prof. UPP dr hab. Dariusz Pieńkowski, dr Teresa Siatkowska, mgr Dagmara Kubska-Matysiak,
mgr inż. Tomasz Napierała, mgr Karolina Szybowicz

Poznań, 2022



Społecznie Odpowiedzialna Uczelnia
Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu



CENTRUM WSPARCIA I ROZWOJU
UNIWERSYTETU PRZYRODNICZEGO
W POZNANIU

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
DIAGNOZA	5
Założenia metodologiczne	5
Miara udziału kobiet.....	5
Miara proporcjonalnej reprezentacji.....	6
Miara częstotliwości danego zjawiska.....	6
Wskaźniki	7
GG1: struktura płci osób zatrudnionych z podziałem na nauczycieli akademickich i nauczycielki akademickie oraz pracowników niebędących nauczycielami/pracownice niebędące nauczycielkami.....	7
GG2: struktura płci kadry zarządzającej.....	10
GG3: różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn.....	12
GG4: struktura płci i liczba skarg związanych z dyskryminacją płciową, w tym molestowaniem seksualnym.....	14
GG5: struktura płci i liczba interwencji przeprowadzonych przez Centrum Wsparcia i Rozwoju UPP związanych z dyskryminacją płci, w tym interwencji związanych z molestowaniem seksualnym.....	15
GG6: struktura płci i liczba zatrudnionych korzystających z różnego rodzaju szkoleń związanych z problematyką równości płci.....	15
GG7: struktura płci i liczba zatrudnionych korzystających z różnego rodzaju instytucji związanych ze wsparciem pracowników i pracownic wychowujących dzieci.....	15
STRATEGIA	16
CEL 1. Zwiększenie świadomości w zakresie równości płci i kształtowanie kultury organizacji w zwalczaniu uprzedzeń związanych z płcią w sytuacjach zachowań niepożądanych, w tym molestowania seksualnego	16
Cel 1.1: Zwiększenie świadomości w zakresie zwalczania uprzedzeń związanych z płcią.....	16
Cel 1.2: Kształtowanie asertywności i radzenia sobie w sytuacji zachowań niepożądanych.....	16
Cel 1.3: Kształtowanie asertywności i radzenia sobie w sytuacji zachowań niepożądanych wśród studentek i studentów.....	16
Cel 1.4: Zwiększenie świadomości w zakresie równości płci i kształtowanie kultury organizacji.....	17
Cel 1.5: Stosowanie feminatywów w aktach prawnych UPP.....	17
Cel 1.6: Włączenie zagadnień stosowania feminatywów do pracy dydaktycznej.....	17
CEL 2. Zrównoważenie reprezentacji płci w kadrze zarządczej, zespołach eksperckich, recenzenckich oraz komisjach uczelnianych i wydziałowych	18
Cel 2.1: Zrównoważenie płci w kadrze zarządzającej, zespołach eksperckich, recenzenckich oraz komisjach uczelnianych i wydziałowych.....	18
Cel 2.2: Zastosowanie parytetu płci przy powoływaniu kadry zarządzającej proporcjonalnie do udziału poszczególnych płci w jednostkach podległych.....	18
CEL 3. Poprawa warunków pracy w zakresie łączenia pracy z życiem rodzinnym	20
Cel 3.1: Zwiększenie możliwości wykonywania pracy w domu.....	20
Cel 3.2: Zwiększenie elastyczności w zakresie godzin pracy.....	20
Cel 3.3: Przygotowanie pomieszczenia dla rodzica lub opiekuna/opiekunki małego dziecka.....	20
Cel 3.4: Udostępnienie informacji dotyczących przepisów związanych z rodzicielstwem i opieką nad dziećmi i osobami z niepełnosprawnościami oraz diagnozowanie potrzeb osób powracających do pracy po urloпах związanych z rodzicielstwem.....	21
CEL 4. Zrównoważenie reprezentacji płci w procesie rekrutacji	22
Cel 4.1: Monitorowanie rekrutacji pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek.....	22
Cel 4.2: Opracowanie rekomendacji w zakresie rekrutacji pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek.....	22
CEL 5. Ewaluacja skali zagrożeń związanych z dyskryminacją płci, w tym molestowania seksualnego i mikroagresji	23
Cel 5.1: Implementacja narzędzi do ewaluacji problematyki dyskryminacji płci.....	23
Źródła	24

WPROWADZENIE

Plan Równości Płci (PRP) Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu (UPP) na lata 2022-2027 powstał w odpowiedzi na coraz częstsze sygnały związane z koniecznością równoważenia reprezentacji kobiet i mężczyzn w nauce i edukacji oraz tworzenia warunków pracy zapobiegających wszelkim formom dyskryminacji płci. Kluczowymi dokumentami określającymi zakres niniejszego planu są: przewodnik dla polskich instytucji naukowych *Plan równości płci w Horyzoncie Europa*, wydany przez Ministerstwo Edukacji i Nauki oraz Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy (2021) oraz *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, wydany przez Komisję Europejską (2021).

Plan ten jest kontynuacją polityki władz uczelni, mającej na celu z jednej strony kształtowanie zasad współżycia społecznego w poszanowaniu wzajemnych różnic, a z drugiej – wspieranie rozwoju członków i członkiń Wspólnoty Uniwersytetu. Polityka w tym zakresie opiera się na trzech głównych filarach instytucjonalnych, które stanowią jednocześnie podstawowe zasoby dla realizacji niniejszego planu:

I filar: Pełnomocnik Rektora/Ppełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania – zadania tej osoby skupiają się w szczególności na przeciwdziałaniu przejawom nierównego traktowania, ze szczególnym uwzględnieniem równości kobiet i mężczyzn, a także innym formom dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, przekonania polityczne, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, status społeczny i ekonomiczny, orientację seksualną i tożsamość płciową (*Zarządzenie nr 13/2020 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 3 lutego 2020 roku w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania*);

II filar: Pełnomocnik Rektora/Ppełnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni – osoba odpowiedzialna za opracowanie i realizację programu działań służących propagowaniu idei społecznej odpowiedzialności UPP oraz za inicjowanie, koordynowanie i monitorowanie inicjatyw z tym związanych (*Zarządzenie nr 150/2020 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 21 września 2020 roku w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni*);

III filar: Centrum Wsparcia i Rozwoju UPP – CWR, które koordynuje, organizuje i wspiera pełnomocników i pełnomocniczki powołanych w ramach UPP. Centrum pełni również wiele innych funkcji związanych ze wsparciem w rozwiązywaniu problemów dotyczących rozwoju osobistego i relacji interpersonalnych, a także zawodowych związanych z karierą i rynkiem pracy. W zakresie działań CWR znajdują się również inicjatywy związane z działaniami prewencyjnymi oraz szkolenia, akcje informacyjne i konsultacje (*Zarządzenie nr 14/2020 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 3 lutego 2020 roku w sprawie utworzenia Centrum Wsparcia i Rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu*).

Szeroki zakres instytucjonalnych zasobów związanych z realizacją PRP związany jest z wielowymiarowym charakterem problematyki równości płci wskazywanym w dokumentach Unii Europejskiej. Działania te obejmują takie obszary funkcjonowania organizacji jak równowaga między życiem prywatnym/rodzinnym a zawodowym oraz kultura organizacji,

równowaga płci w kadrze zarządczej i gronach decyzyjnych oraz w procesie rekrutacji i rozwoju kariery, włączanie kwestii płci do badań i treści dydaktycznych oraz tworzenie narzędzi przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Niniejszy plan opiera się na dwóch głównych analizach związanych z polityką wspierania zrównoważonej reprezentacji płci w ramach Wspólnoty Uniwersytetu. W pierwszej kolejności została przeprowadzona diagnoza warunków zatrudnienia kobiet i mężczyzn na UPP, a w drugiej wskazano cele strategiczne, określone na podstawie wynikających z tej diagnozy obszarów wymagających poprawy i monitorowania. W PRP, zgodnie z zaleceniami Unii Europejskiej, uwzględniono działania w zakresie czterech kluczowych obszarów tego planu i realizacji jego założeń: przypisania określonych zasobów, zbierania danych i monitoringu, szkolenia i budowania potencjału organizacji oraz jego upublicznienia.

Realizacja polityki w zakresie PRP traktowana jest nie tylko jako proces dostosowywania się Wspólnoty Uniwersytetu do zmiennych warunków otoczenia i wymagań stawianych szkolnictwu wyższemu, ale również jako nieustanny proces doskonalenia się tej kluczowej dla kształtowania rozwoju społeczno-gospodarczego jednostki szkolnictwa wyższego. Z tych uwarunkowań dla powstania i realizacji PRP wynikają dwie zasadnicze konsekwencje. Po pierwsze, skuteczne wykonanie niniejszego planu wymaga zaangażowania wszystkich członków i członkiń Wspólnoty Uniwersytetu. Po drugie, wysiłki służące realizacji jego podstawowych założeń mają na celu usprawnienie funkcjonowania całej społeczności akademickiej. Dlatego też, pomimo wielu trudności, które mogą pojawiać się w tym przedsięwzięciu, plan ten powstaje „w przekonaniu, że ideały równości i tolerancji oraz otwartość na różnorodność wśród społeczności akademickiej są siłą i wartością Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu”. W ostatecznym rozrachunku stanowią one narzędzie wsparcia dla każdego członka i członkini naszej Wspólnoty niezależnie od płci, koloru skóry, wieku czy pozycji w strukturze organizacyjnej UPP.

DIAGNOZA

Założenia metodologiczne

W analizie struktury płci w Uniwersytecie Przyrodniczym w Poznaniu oparto się na stanie zatrudnienia w styczniu 2022 r. W analizie zostały uwzględnione zarówno zależności w wymiarze wertykalnym, takie jak zatrudnienie w ramach poszczególnych stanowisk i kadry zarządzającej na całej Uczelni oraz horyzontalnym, z uwzględnieniem zatrudnienia w ramach podstawowych struktur organizacyjnych UPP (rys. 1).

Rys. 1. Założenia analizy wertykalnej i horyzontalnej w zakresie struktury płci.



Źródło: opracowanie własne.

Miara udziału kobiet

Do oceny struktury płci w zatrudnieniu wykorzystano miarę udziału kobiet (SP), która określa udział kobiet w grupie wszystkich zatrudnionych pracowników oraz pracownic i wyraża się następującym wzorem:

$$SP = \frac{\text{zatrudnione kobiety } (k)}{\text{całkowite zatrudnienie } (t)}$$

Wartości SP mieszczą się w przedziale 0 do 1, a równe zatrudnienie wyraża się wielkością miary na poziomie 0,5. Wartości poniżej 0,5 określają nierówność na niekorzyść kobiet, a powyżej 0,5 – na niekorzyść mężczyzn. Wartości tej miary można wyrazić również procentowo, mnożąc

rezultat przez 100% (SP%). Zastosowana miara wykorzystuje bezpośrednio w swoich obliczeniach udział kobiet, ale niezależnie od sposobu wykonywania obliczeń służy do oceny równości płci również w odniesieniu do udziału mężczyzn, jeżeli w statystykach nie są widoczne inne rodzaje płci, tak jak w przypadku obliczeń związanych z diagnozą w niniejszym raporcie.

Miara proporcjonalnej reprezentacji

Do porównań wykorzystano również iloraz zatrudnienia kobiet (*MR*), który określa zależności między strukturą zatrudnienia w badanym obszarze analizy w odniesieniu do szerszej populacji w poszczególnych jednostkach UPP czy w sektorze szkół wyższych w Polsce. Miara ta definiuje zależności według poniższego wzoru:

$$MR = \frac{\frac{\text{zatrudnione kobiety w badanym obszarze (ks)}}{\text{całkowite zatrudnienie w badanym obszarze (ts)}}}{\frac{\text{całkowite zatrudnienie kobiet (kt)}}{\text{całkowite zatrudnienie (tt)}}}$$

Wartości tej miary poniżej 1 oznaczają nierówności na niekorzyść kobiet w odniesieniu do sytuacji w całej populacji zdefiniowanej w analizie, natomiast wartości powyżej 1 oznaczają nadreprezentację kobiet.

Miara częstotliwości danego zjawiska

Miara częstotliwości zjawiska jest oceną badanej zmiennej w przeliczeniu na każde 100 zatrudnionych osób (*CW*) w badanym okresie (zwykle rok), która wyraża się w postaci poniższego wzoru:

$$CW = \frac{\text{częstotliwość występowania danego zjawiska (n)}}{\text{całkowite zatrudnienie (t)} * 100}$$

Zwiększające się wartości tej miary wskazują na wzrastającą częstotliwość występowania danego zjawiska, którego ocena zdeterminowana jest pożądanym stanem. Na przykład wzrost wskaźnika szkoleń świadczy o wzrastającej aktywności w obszarze zadań związanych ze zwiększaniem świadomości pracowników i pracownic, natomiast wzrost tej miary w zakresie liczby skarg związanych z molestowaniem seksualnym może świadczyć o wzroście świadomości i/lub określonych zachowań niepożądanych.

Miara częstotliwości może być przedstawiana również w postaci wartości liczbowej w zakresie częstotliwości występowania danego zjawiska w badanym okresie (zwykle rok) zgodnie ze wzorem:

$$W = \text{częstotliwość występowania danego zjawiska (n)}$$

Podobnie jak w przypadku poprzedniej miary przyjmuje się zazwyczaj zmiany w badanym okresie w odniesieniu do okresu bazowego, który w niniejszym opracowaniu zdefiniowany został jako stan na styczeń 2022 r.

Wskaźniki

W analizie uwzględniono sześć wskaźników zgodnie z tabelą 1.

Tabela 1. Wskaźniki i miary wykorzystane w zakresie ewaluacji celów Planu Równości Płci

Wskaźnik	Miara
GG1: struktura płci osób zatrudnionych z podziałem na: nauczycieli akademickich i nauczycielki akademickie oraz pracowników niebędących nauczycielami/pracownice niebędące nauczycielkami	SP, MR
GG2: struktura płci kadry zarządzającej	SP, MR
GG3: różnice w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn	SP, MR
GG4: struktura płci i liczba skarg związanych z dyskryminacją płciową, w tym molestowaniem seksualnym	CW, W
GG5: struktura płci i liczba interwencji przeprowadzonych przez Centrum Wsparcia i Rozwoju UPP związanych z dyskryminacją płci, w tym interwencji związanych z molestowaniem seksualnym	CW, W
GG6: struktura płci i liczba zatrudnionych korzystających z różnego rodzaju szkoleń związanych z problematyką równości płci	CW, W
GG7: struktura płci i liczba zatrudnionych korzystających z różnego rodzaju instytucji związanych ze wsparciem pracownic i pracowników wychowujących dzieci	CW, W

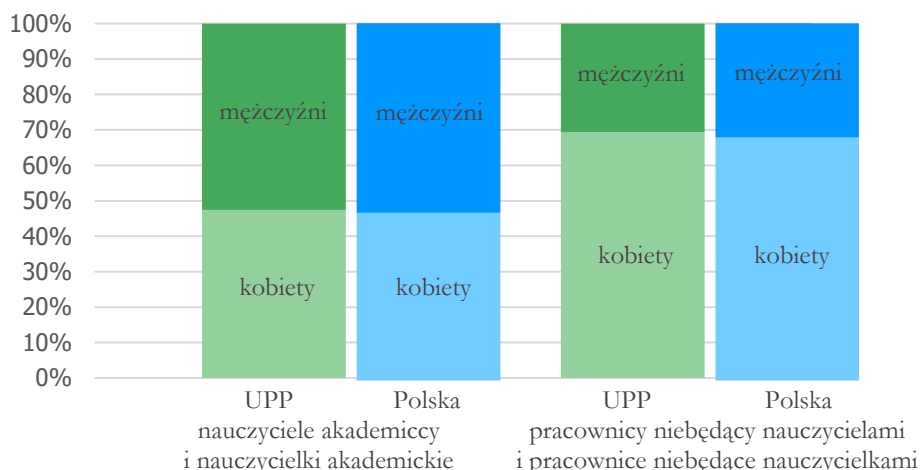
Zródło: opracowanie własne.

GG1: struktura płci osób zatrudnionych z podziałem na nauczycieli akademickich i nauczycielki akademickie oraz pracowników niebędących nauczycielami/pracownice niebędące nauczycielkami

Stan zatrudnienia w styczniu 2022 r. wynosił 1384 osoby, w tym 751 osób to nauczyciele akademicy i nauczycielki akademickie. Strukturę płci zatrudnionych z uwzględnieniem nauczycieli i nauczycielek akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami i pracownic niebędących nauczycielkami zaprezentowano na rysunku 2.

Struktura płci pracowników i pracownic UPP zbliżona jest do struktury płci w polskim szkolnictwie wyższym i kształtuje się na poziomie 57% udziału kobiet dla UPP i 56% dla Polski. W konsekwencji iloraz zatrudnienia kobiet w UPP w odniesieniu do sytuacji w polskich placówkach szkolnictwa wyższego kształtuje się na poziomie 1 (MR = 1,02). Zarówno w przypadku Polski, jak i UPP większą grupę stanowią kobiety. Przy czym w szczególności stanowiska pracowników niebędących nauczycielami i pracownic niebędących nauczycielkami zdominowane są przez kobiety (SP_{%UPP} = 69%, SP_{%PL} = 68%), podczas gdy etaty w grupie nauczycieli akademickich/nauczycielek akademickich w nieco większym zakresie zajmowane są przez mężczyzn (SP_{%UPP} = 47%, SP_{%PL} = 47%).

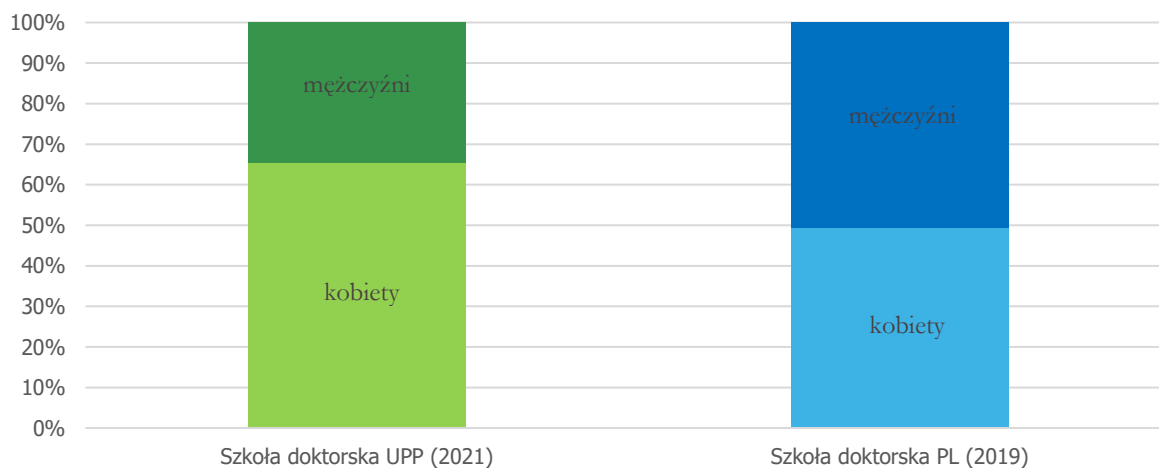
Rys. 2. Udział procentowy kobiet i mężczyzn w grupach nauczycieli i nauczycielek akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami i pracownic niebędących nauczycielkami na UPP i w Polsce (PL) ($N_{UPP} = 1\ 384$, 2022, $N_{PL} = 160\ 433$, 2019)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, 2020, s. 181.

W zakresie funkcjonowania wprowadzonych w 2019 r. szkół doktorskich udział kobiet na UPP w latach 2020-2021 wynosi 65% (rys. 3). Udział kobiet na UPP jest stosunkowo duży w porównaniu do sytuacji w szkołach doktorskich polskiego systemu szkolnictwa wyższego, gdzie udział kobiet w 2019 r. wahał się na poziomie 49% (MR = 1,32 w 2021 r. na UPP w stosunku do danych ogólnopolskich z 2019 r.).

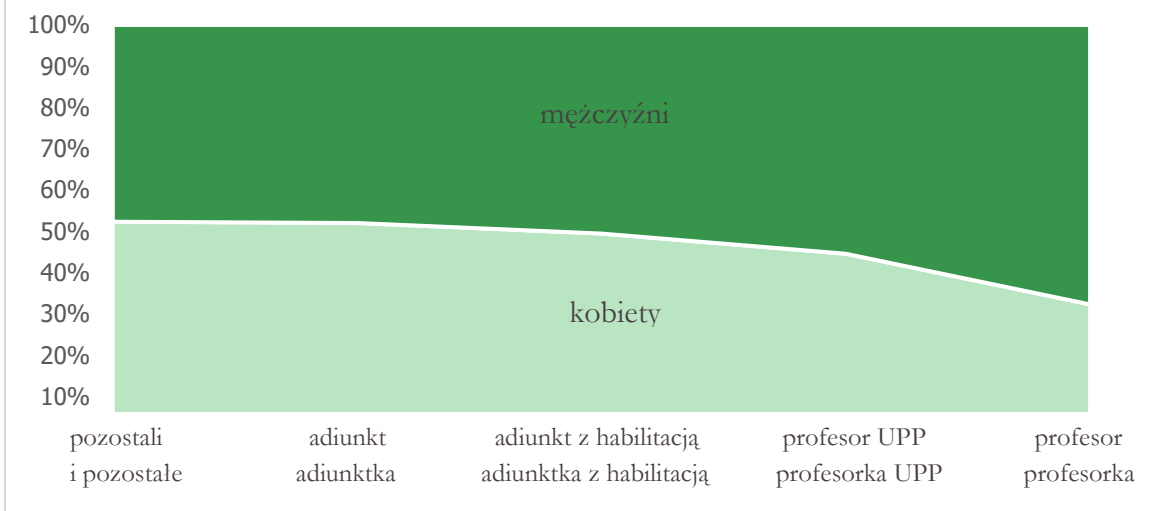
Rys. 3. Udział kobiet i mężczyzn w szkołach doktorskich na UPP w 2021 r. ($N_{UPP} = 67$) oraz na polskich uczelniach wyższych w 2019 r. ($N_{PL} = 3\ 869$)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, 2020, s. 181.

Mimo że w grupie nauczycieli i nauczycielek akademickich udział kobiet i mężczyzn jest stosunkowo wyrównany ($SP_{\%} = 47\%$), można zauważyć wyraźny wzrost udziału mężczyzn towarzyszący wyższym stanowiskom pracy. Na stanowisku adiunkta proporcje te są w miarę wyrównane ($SP_{\%} = 52\%$), ale już wraz ze wzrostem w hierarchii znacząco spada udział kobiet, osiągając poziom 32% w grupie profesorów i profesorek (rys. 4).

Rys. 4. Udział procentowy kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach pracy w grupie nauczycieli/nauczycielek akademickich (N = 751)

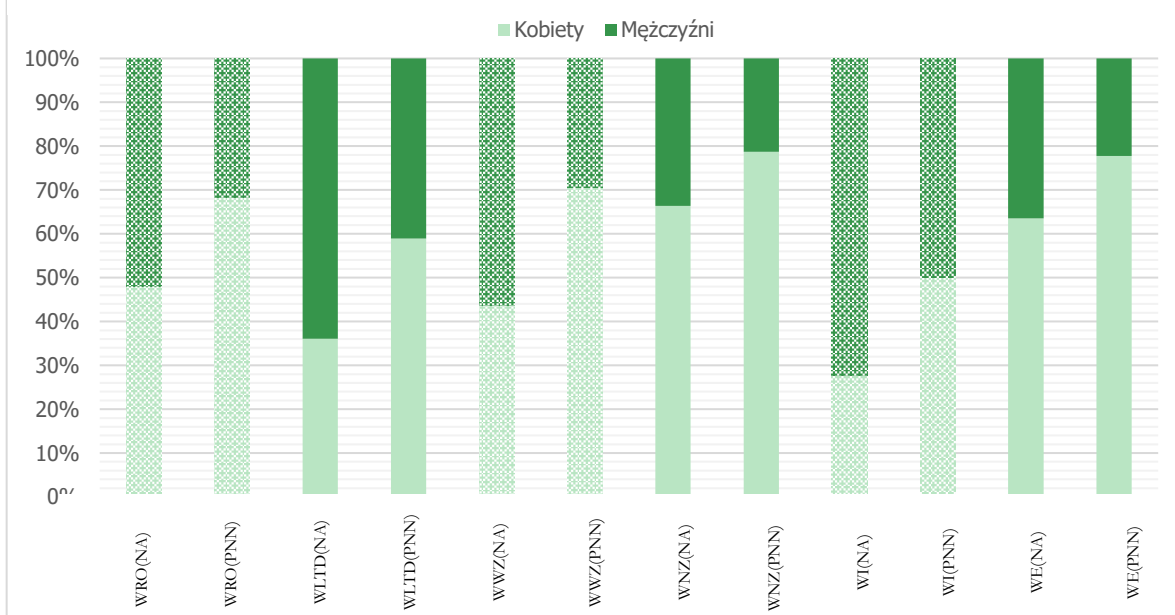


Źródło: opracowanie własne.

Wśród jednostek zatrudniających nauczycieli akademickich i nauczycielki akademickie sytuacja jest bardzo zróżnicowana, a udział kobiet w strukturze zatrudnienia waha się w przedziale od 34% na Wydziale Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej (WI) do 70% na Wydziale Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ). Ponadto część mniejszych jednostek ogólnouczelnianych zatrudniających nauczycieli akademickich i nauczycielki akademickie jest całkowicie sfeminizowanych (np. Studium Języków Obcych), tj. ze 100% udziałem kobiet (SP = 1). Najbardziej wyrównaną strukturę płci charakteryzuje Wydział Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii (WRO) (SP_% = 53%), Wydział Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach (WWZ) (SP_% = 54%) oraz wśród jednostek ogólnouczelnianych Centrum Kultury Fizycznej (SP_% = 56%). Z kolei dwa wydziały charakteryzuje mniejszy udział kobiet: Wydział Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej (WI) (SP_% = 34%) oraz Wydział Leśny i Technologii Drewna (WLTD) (SP_% = 42%). Pozostałe jednostki charakteryzuje struktura zatrudnienia z większym udziałem kobiet.

Prawie wszystkie wydziały charakteryzuje przewaga kobiet w grupie pracowników niebędących nauczycielami i pracownic niebędących nauczycielkami, a jedynie na Wydziale Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej (WI) udział kobiet jest wyrównany (SP_% = 50%). Z kolei w grupie nauczycieli i nauczycielek akademickich na większości wydziałów zatrudnionych jest więcej mężczyzn. Wyjątek stanowią dwa wydziały: Wydział Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ) z 66% udziałem kobiet oraz Wydział Ekonomiczny (WE) z 64% udziałem kobiet w grupie nauczycieli i nauczycielek akademickich. Szczegółową analizę z uwzględnieniem liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych na wydziałach oraz z podziałem na nauczycieli akademickich i nauczycielki akademickie oraz na pracowników niebędących nauczycielami i pracownice niebędące nauczycielkami.

Rys. 5. Udział kobiet i mężczyzn w grupach nauczycieli i nauczycielek akademickich (NA) oraz pracowników niebędących nauczycielami i pracownic niebędących nauczycielkami (PNN) na wydziałach UPP (N = 1025)



Legenda: WRO – Wydział Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii, WLTD – Wydział Leśny i Technologii Drewna, WNZ – Wydział Nauk o Żywności i Żywieniu, WWZ – Wydział Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach, WI – Wydział Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej, WE – Wydział Ekonomiczny.

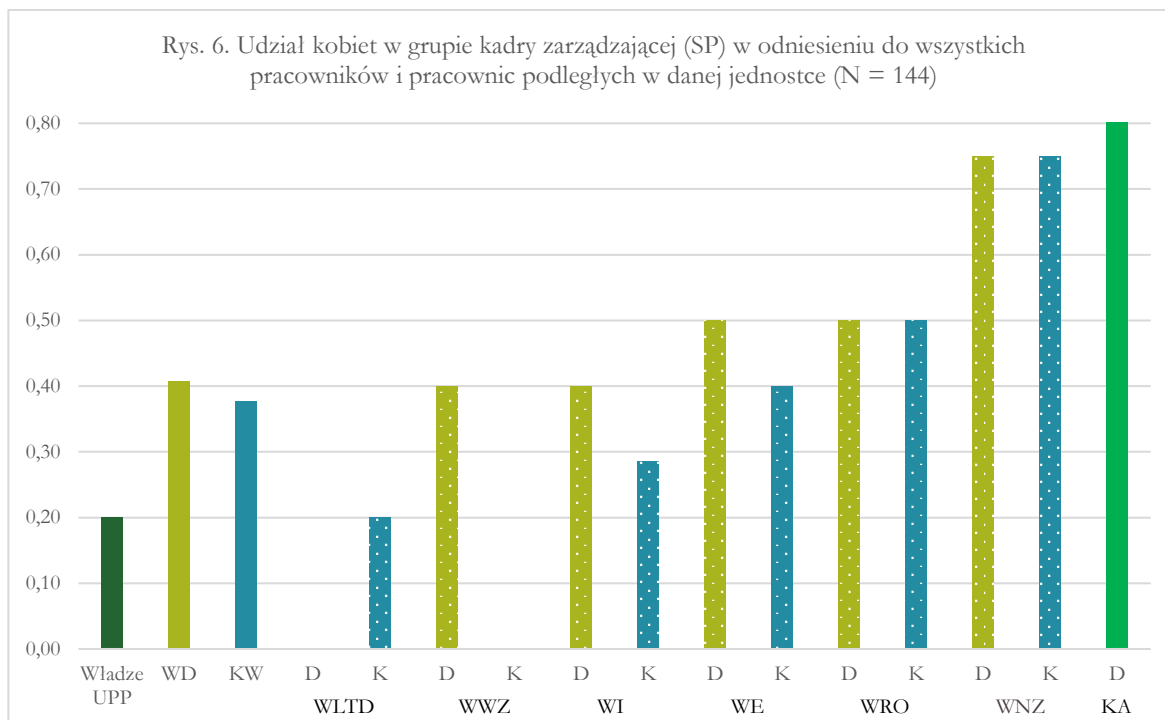
Źródło: opracowanie własne.

GG2: struktura płci kadry zarządzającej

Pod względem struktury płci w grupie pracowników i pracownic kadry zarządzającej nierówności dostrzegane są przede wszystkim we władzach UPP (władze rektorskie, kwestura i władze kanclerskie), gdzie udział kobiet jest na poziomie zaledwie 20%, w tym we władzach rektorskich nie ma ani jednej kobiety (rys. 6). Na stosunkowo niskim poziomie kształtuje się również udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w katedrach ($SP_{\%KW} = 38\%$) i władzach dziekańskich ($SP_{\%WD} = 41\%$). Z kolei na stanowiskach kierowniczych dziekanatów i administracji pozostałych jednostek udział kobiet jest znacząco większy i kształtuje się na poziomie 80% ($SP_{\%KA}$). Wyjątek stanowi Wydział Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ), na którym zarówno we władzach dziekańskich, jak i wśród kadry zarządzającej katedrami stosunkowo duży udział mają kobiety (na poziomie 75% w obu przypadkach). Ten stosunkowo duży udział kobiet w kadrze zarządzającej, jak wskazują na to dalsze analizy, odzwierciedla udział kobiet wśród wszystkich zatrudnionych na tym wydziale.

Ponadto na dwóch wydziałach kobiety w ogóle nie uczestniczą w zarządzaniu niektórymi jednostkami. Taka sytuacja jest na Wydziale Leśnym i Technologii Drewna (WLTD) we władzach dziekańskich (D_{WLTD}), gdzie udział kobiet w zarządzaniu katedrami również jest bardzo mały ($SP_{\%KWLTD} = 20\%$). Natomiast na Wydziale Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach (WWZ) nie ma w ogóle kobiet we władzach kadry zarządzającej katedrami (K_{WWZ}).

Rys. 6. Udział kobiet w grupie kadry zarządzającej (SP) w odniesieniu do wszystkich pracowników i pracownic podległych w danej jednostce (N = 144)



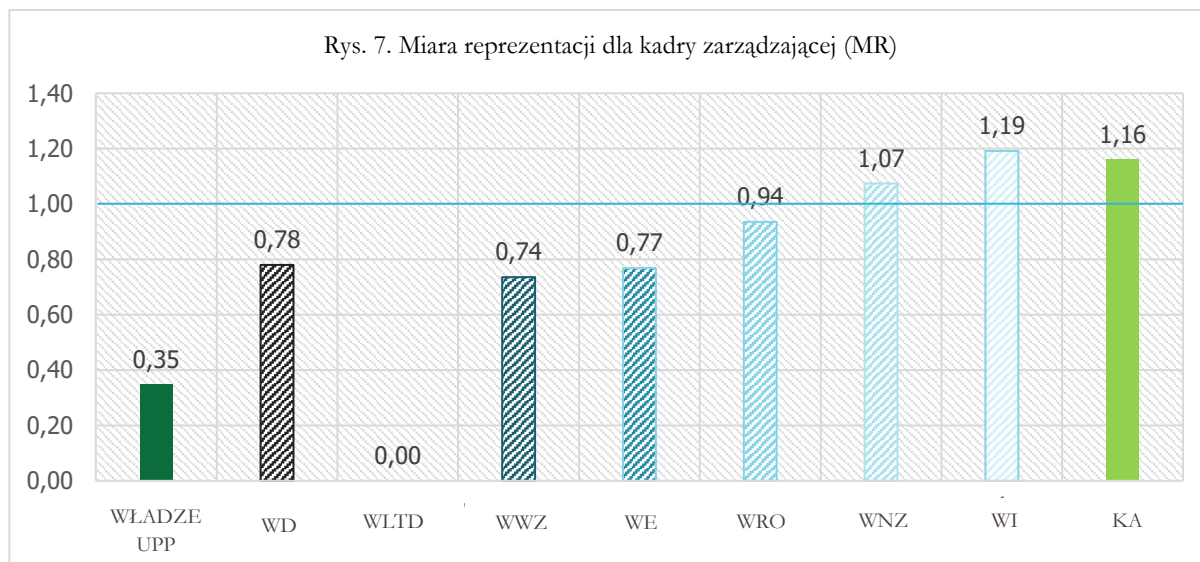
Legenda: Władze UPP i kierownictwo dziekanatów oraz kierownictwo pozostałych jednostek administracji (KA) odpowiednio w odniesieniu do wszystkich pracowników i pracownic UPP oraz do wszystkich zatrudnionych niebędących nauczycielami/nauczycielkami. Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) razem (WD) oraz kadra zarządzająca katedrami razem (KW) odpowiednio w odniesieniu do wszystkich pracowników i pracownic na wszystkich wydziałach oraz w podziale na władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) (D) oraz kadre zarządzającą katedrami (K) w odniesieniu do pracowników i pracownic na poszczególnych wydziałach – na Wydziale Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii (WRO), Wydziale Leśnym i Technologii Drewna (WLTD), Wydziale Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ), Wydziale Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach (WWZ), Wydziale Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej (WI), Wydziale Ekonomicznym (WE).

Źródło: opracowanie własne.

Przedmiotem analizy jest również porównanie stopnia, w jakim struktura płci kadry zarządzającej odzwierciedla strukturę zarządzanych jednostek UPP. W niniejszej diagnozie wykorzystano do tego miarę reprezentacji (MR), porównującą strukturę zatrudnienia kadry kierowniczej do struktury zatrudnienia jednostek zarządzanych. W zakresie tej miary porównano następujące grupy kadry zarządzającej:

- 1) władze uczelni w stosunku do wszystkich zatrudnionych na UPP (MR_{UPP}),
- 2) kadre zarządzającą wydziałami (władze dziekańskie i prodziekańskie) w stosunku do zatrudnionych na wydziałach (MR_{WYD}),
- 3) kadre zarządzającą pozostałymi jednostkami administracji, w tym kierownictwo dziekanatów, w stosunku do wszystkich zatrudnionych niebędących nauczycielami/nauczycielkami (MR_{ADM}).

Rys. 7. Miara reprezentacji dla kadry zarządzającej (MR)



Legenda: Linia na poziomie wartości 1,00 wyznacza proporcjonalną reprezentację wyznaczonej grupy odniesienia. Władze UPP, kierownictwo dziekanatów i kierownictwo pozostałych jednostek administracji (KA) oraz władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) razem (WD), w tym: Wydział Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii (WRO), Wydział Leśny i Technologii Drewna (WLTD), Wydział Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ), Wydział Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach (WWZ), Wydział Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej (WI), Wydział Ekonomiczny (WE).

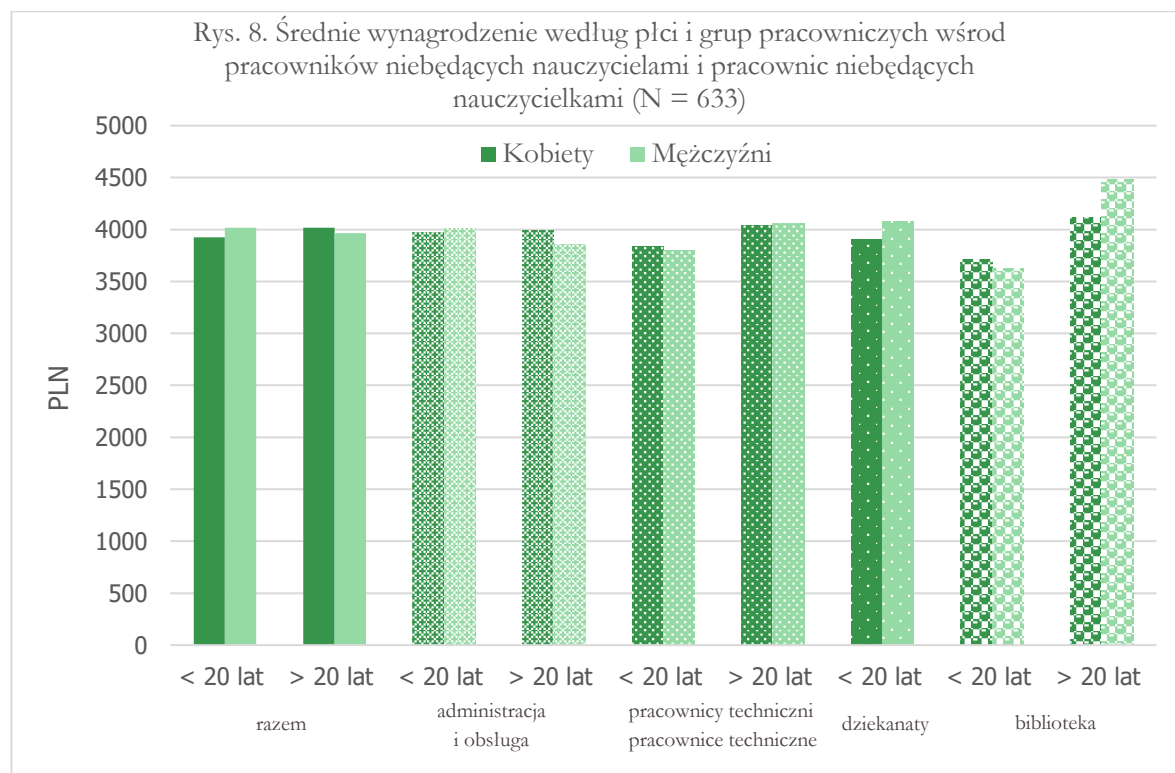
Źródło: opracowanie własne.

W zakresie miary reprezentacji charakterystyczna jest nadreprezentatywność mężczyzn w kadrach zarządzających w stosunku do udziału kobiet w strukturze zarządzanych jednostek (rys. 7). Skrajnym przykładem są wspomniane już władze dziekańskie Wydziału Leśnego i Technologii Drewna (WLTD), na którym pomimo stosunkowo wyrównanych proporcji płci zatrudnionych osób ($SP\% = 42\%$) we władzach dziekańskich nie znalazła się ani jedna kobieta. Ponadto, pomimo większego udziału kobiet wśród pracowników niebędących nauczycielami i pracownic niebędących nauczycielkami, udział kobiet w zarządzaniu kadrami administracji jest nieproporcjonalnie wyższy niż udział kobiet w grupie pracowników niebędących nauczycielami i pracownic niebędących nauczycielkami (tj. dla na poziomie $MR = 1,16$). Jedynie na dwóch wydziałach struktura płci władz dziekańskich zbliżona jest do struktury płci na tych wydziałach. Należą do nich wspomniany już Wydział Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ), który charakteryzuje jedynie niewielka nadreprezentatywność kobiet we władzach dziekańskich ($MR = 1,07$) oraz Wydział Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii (WRO), na którym z kolei udział kobiet jest nieznacznie mniejszy w stosunku do struktury płci osób zatrudnionych na tym wydziale ($MR = 0,94$). Z kolei wyjątkiem jest Wydział Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej (WI), który charakteryzuje się nadreprezentatywnością kobiet we władzach dziekańskich ($N = 1,19$).

GG3: różnice wynagrodzeń kobiet i mężczyzn

Pod względem wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na UPP w grupie pracowników niebędących nauczycielami i pracownic niebędących nauczycielkami wynagrodzenia średnio są na bardzo podobnym poziomie, stosownie do przedziałów stażowych na konkretnych stanowiskach (rys. 8).

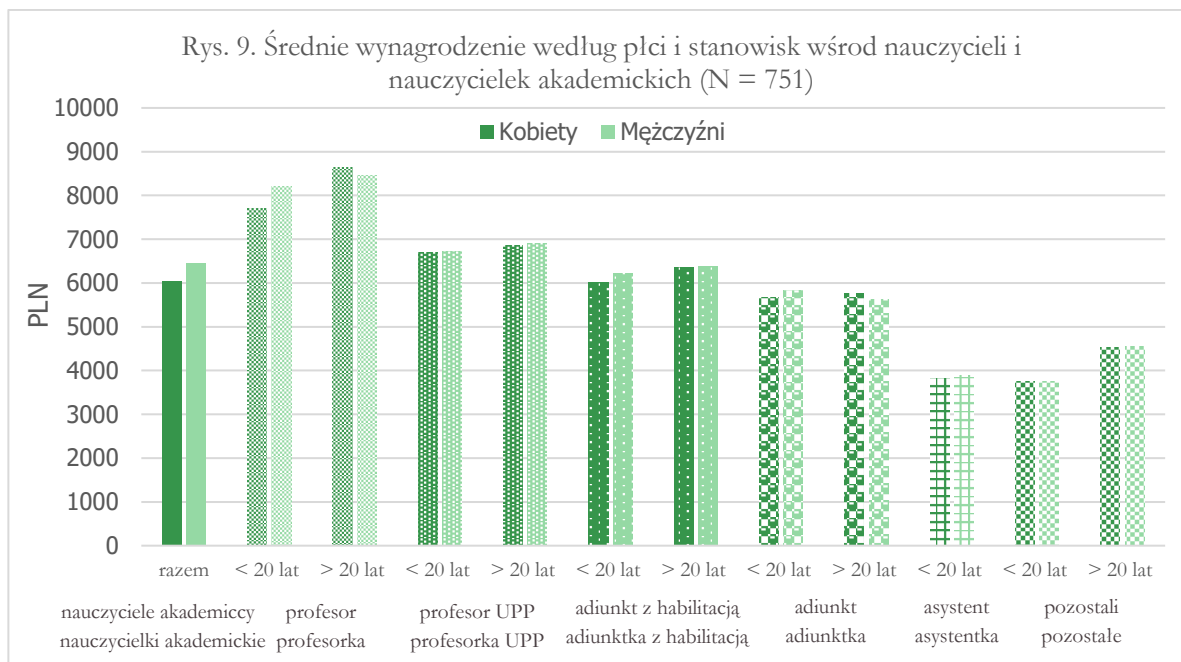
Nieznacznie niższe wynagrodzenia mają średnio kobiety ze stażem do 20 lat pracy (2 p.p.¹ niższe wynagrodzenie), podczas gdy w grupie ze stażem powyżej 20 lat wynagrodzenia kobiet są nieznacznie wyższe (średnio o 1 p.p.). Największe różnice – na poziomie 8 p.p. na niekorzyść kobiet – wystąpiły w bibliotece wśród pracowników i pracownic ze stażem ponad 20 lat pracy. Natomiast największe różnice na niekorzyść mężczyzn występują w grupie pracowników i pracownic administracji ze stażem powyżej 20 lat pracy (średnio o 3 p.p.). W pozostałych grupach pracowniczych różnice te są na poziomie do 4 p.p. na korzyść kobiet lub mężczyzn.



Uwagi: Dziekanaty – brak pracowników i pracownic ze stażem powyżej 20 lat pracy.

Źródło: opracowanie własne.

¹ p.p. – punkty procentowe.



Uwagi: Asystent/asystentka – brak pracowników i pracownic ze stażem powyżej 20 lat pracy.

Źródło: opracowanie własne.

W zakresie różnic wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w UPP w grupie nauczycieli i nauczycielek akademickich mężczyźni zarabiają średnio o 6 p.p. więcej od kobiet. Największe różnice są na stanowisku profesorów i profesorek ze stażem do 20 lat pracy (6 p.p.), podczas gdy na pozostałych stanowiskach różnice te wynoszą 0–4 p.p. Jednocześnie największe różnice na korzyść kobiet występują w grupie adiunktów i adiunktek ze stażem ponad 20 lat pracy, gdzie kobiety średnio mają wynagrodzenia wyższe o 3 p.p., a w grupie profesorów i profesorek ze stażem ponad 20 lat pracy o 2 p.p. (rys. 9).

GG4: struktura płci i liczba skarg związanych z dyskryminacją płciową, w tym molestowaniem seksualnym

W 2021 r. nie zgłoszono żadnych skarg do Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania związanych z dyskryminacją płci, a w dwóch przypadkach były prowadzone konsultacje w tym zakresie. W rezultacie przyjmuje się, że w tych dwóch wskazanych latach pracy Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania podjęto 2 interwencje związane z dyskryminacją płci dotyczące kobiet.

Wykorzystując miarę częstości występowania zjawiska (CW_{GG4}), można przyjąć wartość współczynnika GG4 w 2021 r. zgodnie z następującym wyliczeniem: $CW_{GG4} = 2/1384 \cdot 100 = 0,15$. W tym znaczeniu należy przyjąć, że obecnie liczba podjętych interwencji wynosi 0,15 na każde 100 zatrudnionych na UPP. Wartość tego wskaźnika pozwala na monitorowanie zakresu zachowań o charakterze dyskryminacyjnym w kolejnych latach.

GG5: struktura płci i liczba interwencji przeprowadzonych przez Centrum Wsparcia i Rozwoju UPP związanych z dyskryminacją płci, w tym interwencji związanych z molestowaniem seksualnym

W 2021 r. nie podejmowano żadnych interwencji związanych z dyskryminacją płci, co pozwala w tym przypadku na przyjęcie wskaźnika na podstawie miary częstości występowania (CW_{GG5}) na poziomie wartości 0.

GG6: struktura płci i liczba zatrudnionych korzystających z różnego rodzaju szkoleń związanych z problematyką równości płci

W 2021 r. nie podejmowano żadnych działań szkoleniowych związanych z problematyką równości płci, co pozwala w tym przypadku na przyjęcie wskaźnika na podstawie miary częstości występowania (CW_{GG6}) na poziomie wartości 0.

GG7: struktura płci i liczba zatrudnionych korzystających z różnego rodzaju instytucji związanych ze wsparciem pracowników i pracownic wychowujących dzieci

W 2021 r. na urlopach macierzyńskich przebywało 27 kobiet, a na urlopach ojcowskich 11 mężczyzn (blisko 30%). Jednocześnie 13 osób przebywało na urlopach wychowawczych, w tym 3 mężczyzn (blisko 25%), a na urlopach rodzicielskich 35 kobiet. Ponadto 3 pracownice korzystały z przerwy na karmienie, a z możliwości łączenia pracy z urlopem rodzicielskim (zatrudnienie na pół etatu w trakcie przebywania na urlopie rodzicielskim) skorzystała 1 kobieta. W 2021 r. nie wpłynęły żadne wnioski o elastyczne godziny pracy w związku z wychowywaniem dzieci. Pracownicy i pracownice w grupie nauczycieli i nauczycielek akademickich mają umowy uwzględniające elastyczny czas pracy.

Ponadto rodzice oraz opiekunowie wychowujący dzieci i opiekunki wychowujące mają możliwość skorzystania z prywatnego żłobka prowadzonego na terenie domu studenckiego należącego do UPP, w którym – zgodnie z umową – pracownicy i pracownice UPP traktowani są priorytetowo. W 2021 r. ze żłobka skorzystały 4 osoby zatrudnione w UPP.

STRATEGIA

CEL 1. Zwiększenie świadomości w zakresie równości płci i kształtowanie kultury organizacji w zwalczaniu uprzedzeń związanych z płcią w sytuacjach zachowań niepożądanych, w tym molestowania seksualnego

Cel 1.1: Zwiększenie świadomości w zakresie zwalczania uprzedzeń związanych z płcią

Beneficjenci i beneficjentki: *kadra zarządzająca UPP*

Opis działań: *szkolenia dla kadry zarządzającej*

Wskaźnik: $W_{C1.1}$ – liczba przeszkolonych osób

Wartość wskaźnika w 2022: $W_{C1.1(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Centrum Wsparcia i Rozwoju* (z wykorzystaniem usługi szkoleniowej spoza UPP)

Cel 1.2: Kształtowanie asertywności i radzenia sobie w sytuacji zachowań niepożądanych

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *szkolenia dla pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek UPP*

Wskaźnik: $CW_{C1.2}$ – liczba uczestników i uczestniczek na 100 pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek UPP

Wartość wskaźnika w 2022: $CW_{C1.2(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Centrum Wsparcia i Rozwoju*

Cel 1.3: Kształtowanie asertywności i radzenia sobie w sytuacji zachowań niepożądanych wśród studentek i studentów

Beneficjenci i beneficjentki: *studenci i studentki UPP*

Opis działań: *szkolenia dla studentów i studentek UPP*

Wskaźnik: $CW_{C1.3}$ – liczba uczestników i uczestniczek na 100 studiujących na UPP

Wartość wskaźnika w 2022: $CW_{C1.3(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Centrum Wsparcia i Rozwoju*

Cel 1.4: Zwiększenie świadomości w zakresie równości płci i kształtowanie kultury organizacji

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *felietony i publikacje w mediach społecznościowych oraz na stronach internetowych UPP, w tym w zakresie funkcjonowania osób niebinarnych, molestowania seksualnego i uczelnianej polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej, przygotowanie strony internetowej na serwerze UPP poświęconej problematyce dyskryminacji płci*

Wskaźnik: $W_{C1.4}$ – liczba przygotowanych publikacji, felietonów i działań w ramach mediów społecznościowych

Wartość wskaźnika w 2022: $W_{C1.4(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Centrum Wsparcia i Rozwoju, Biuro ds. Ochrony Danych Osobowych i Informacji Niejawnych*

Cel 1.5: Stosowanie feminatywów w aktach prawnych UPP

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *przygotowanie zaleceń w zakresie tworzenia dokumentacji bez uprzedzeń związanych z używaniem feminatywów, przeprowadzenie badań w zakresie postaw wobec stosowania feminatywów*

Wskaźnik: $W_{C1.5}$ – liczba przygotowanych zaleceń i przyjętych zarządzeń

Wartość wskaźnika w 2022: $W_{C1.5(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania, Biuro ds. Ochrony Danych Osobowych i Informacji Niejawnych*

Cel 1.6: Włączenie zagadnień stosowania feminatywów do pracy dydaktycznej

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *włączenie do arkusza hospitacji pytań związanych ze stosowaniem przez nauczyciela akademickiego feminatywów oraz pytań związanych z dyskryminacją płci*

Wskaźnik: $W_{C1.6}$ – liczba zmienionych procedur ewaluacji nauczyciela akademickiego

Wartość wskaźnika w 2022: $W_{C1.6(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Dział Studiów i Spraw Studenckich*

CEL 2. Zrównoważenie reprezentacji płci w kadrze zarządczej, zespołach eksperckich, recenzenckich oraz komisjach uczelnianych i wydziałowych

Cel 2.1: Zrównoważenie płci w kadrze zarządzającej, zespołach eksperckich, recenzenckich oraz komisjach uczelnianych i wydziałowych

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *wypracowanie rekomendacji w zakresie parytetu płci w kadrze zarządzającej, zespołach eksperckich, recenzenckich oraz komisjach uczelnianych i wydziałowych*

Wskaźnik: $W_{C2.1}$ – rekomendacja przyjęta przez Władze UPP

Wartość wskaźnika w 2022: $W_{C2.1(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pełnomocniczka Rektora ds. Równego Traktowania*

Cel 2.2: Zastosowanie parytetu płci przy powoływaniu kadry zarządzającej proporcjonalnie do udziału poszczególnych płci w jednostkach podległych

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *kierowanie się w procesie powoływania kadry zarządzającej udziałem płci w poszczególnych grupach kadry zarządzającej proporcjonalnie do udziału poszczególnych płci w jednostkach podległych (zgodnie z tabelą 2)*

Wskaźnik: $MR_{C2.2}$ – miara proporcjonalnej reprezentacji

Wartość wskaźnika $MR_{C2.2(2022)}$ w 2022 oraz planowany zakres wskaźnika $MR_{C2.2}$ przy powoływaniu kadry zarządzającej w ramach poszczególnych grup kadry zarządzającej

Tab. 2. Wartość wskaźnika MR w 2022 r. ($MR_{C2.2(2022)}$) w poszczególnych jednostkach UPP oraz przyjęte w Planie Równości Płci docelowe wartości wskaźnika $MR_{C2.2}$.

Jednostka	Współczynnik $MR_{C2.2(2022)}$	Współczynnik $MR_{C2.2}$
Władze UPP	0,35	0,70-1,20
w tym we władzach rektorskich	0,00	0,50-1,20
Kierownictwo dziekanatów oraz kierownictwo pozostałych jednostek administracji	1,16	0,80-1,20
Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) Wydziału Rolnictwa, Ogrodnictwa i Bioinżynierii (WRO)	0,94	0,80-1,20
Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) Wydziału Leśnego i Technologii Drewna (WLD)	0,00	0,50-1,20
Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) Wydziału Nauk o Żywności i Żywieniu (WNZ)	1,07	0,80-1,20
Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) Wydziału Medycyny Weterynaryjnej i Nauk o Zwierzętach (WWZ)	0,74	0,80-1,20

Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) Wydziału Inżynierii Środowiska i Inżynierii Mechanicznej (WI)	1,19	0,80-1,20
Władze dziekańskie (dziekańskie i prodziekańskie) Wydziału Ekonomicznego (WE)	0,77	0,80-1,20

Źródło: opracowanie własne.

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: JM Rektor/Rektorka

CEL 3. Poprawa warunków pracy w zakresie łączenia pracy z życiem rodzinnym

Cel 3.1: Zwiększenie możliwości wykonywania pracy w domu

Beneficjenci i beneficjentki: *członkowie wychowujący dzieci i członkinie wychowujące dzieci oraz pracownicy sprawujący opiekę i pracownice sprawujące opiekę nad osobami z niepełnosprawnościami*

Opis działań: *przygotowanie projektów zarządzeń oraz opracowanie rekomendacji dla kadry zarządzającej i procedur związanych z różnymi formami wykonywania pracy w miejscu zamieszkania*

Wskaźnik: $W_{C3.1}$ – liczba przygotowanych projektów zarządzeń, rekomendacji i procedur

Wartość wskaźnika w 2022: $W_{C3.1(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pelnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni*

Cel 3.2: Zwiększenie elastyczności w zakresie godzin pracy

Beneficjenci i beneficjentki: *członkowie wychowujący dzieci i członkinie wychowujące dzieci oraz pracownicy sprawujący opiekę i pracownice sprawujące opiekę nad osobami z niepełnosprawnościami*

Opis działań: *przygotowanie projektów zarządzeń oraz opracowanie rekomendacji dla kadry zarządzającej i procedur związanych z różnymi formami wykonywania pracy w ramach elastycznego czasu pracy*

Wskaźnik: $W_{C3.2}$ – liczba przygotowanych projektów zarządzeń, rekomendacji i procedur

Wartość wskaźnika w 2022: $W_{C3.2(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pelnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni*

Cel 3.3: Przygotowanie pomieszczenia dla rodzica lub opiekuna/opiekunki małego dziecka

Beneficjenci i beneficjentki: *członkowie wychowujący dzieci i członkinie wychowujące dzieci oraz pracownicy sprawujący opiekę i pracownice sprawujące opiekę nad osobami z niepełnosprawnościami*

Opis działań: *zaprojektowanie i przygotowanie technicznie pomieszczenia z możliwością przewijania dziecka*

Wskaźnik: $W_{C3.3}$ – liczba dostosowanych pomieszczeń

Wartość wskaźnika w 2022: $W_{C3.3(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pelnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni*

Cel 3.4: Udostępnienie informacji dotyczących przepisów związanych z rodzicielstwem i opieką nad dziećmi i osobami z niepełnosprawnościami oraz diagnozowanie potrzeb osób powracających do pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem

Beneficjenci i beneficjentki: *członkowie wychowujący dzieci i członkinie wychowujące dzieci oraz pracownicy sprawujący opiekę i pracownice sprawujące opiekę nad osobami z niepełnosprawnościami*

Opis działań: *przygotowanie (pod)strony internetowej z informacją, opracowanie arkusza wywiadu*

Wskaźnik: $W_{C3.4}$ – liczba wejść na stronę i liczba przeprowadzonych wywiadów

Wartość wskaźnika w 2022: $W_{C3.4(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Dział Osobowy i Spraw Socjalnych*

CEL 4. Zrównoważenie reprezentacji płci w procesie rekrutacji pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek

Cel 4.1: Monitorowanie rekrutacji pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek

Beneficjenci i beneficjentki: *kandydaci i kandydatki w procesie rekrutacji*

Opis działań: *przygotowanie narzędzi w zakresie monitorowania równości płci w procesie rekrutacji*

Wskaźnik: $W_{C4.1}$ – liczba przygotowanych narzędzi

Wartość wskaźnika w 2022: $W_{C4.1(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, Dział Osobowy i Spraw Socjalnych*

Cel 4.2: Opracowanie rekomendacji w zakresie rekrutacji pracowników i pracownic oraz doktorantów i doktorantek

Beneficjenci i beneficjentki: *kandydaci i kandydatki w procesie rekrutacji*

Opis działań: *przygotowanie projektów zarządzeń oraz opracowanie rekomendacji dla osób odpowiedzialnych za rekrutację*

Wskaźnik: $W_{C4.2}$ – liczba przygotowanych projektów zarządzeń, rekomendacji i procedur

Wartość wskaźnika w 2022: $W_{C4.2(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, Dział Osobowy i Spraw Socjalnych*

CEL 5. Ewaluacja skali zagrożeń związanych z dyskryminacją płci, w tym molestowania seksualnego i mikroagresji

Cel 5.1: Implementacja narzędzi do ewaluacji problematyki dyskryminacji płci

Beneficjenci i beneficjentki: *Wspólnota Uniwersytetu*

Opis działań: *opracowanie ankiet i metodyki badań, przeprowadzenie i analiza rezultatów badań*

Wskaźnik: $W_{C5.1}$ – liczba raportów i analiz

Wartość wskaźnika w 2022: $W_{C5.1(2022)} = 0$

Zasoby i jednostka odpowiedzialna: *Pełnomocnik Rektora/Pełnomocniczka Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, Biuro ds. Ochrony Danych Osobowych i Informacji Niejawnych*

ŹRÓDŁA

Australia's Gender Equality Indicators, https://wgea.aristotlecloud.io/about/wgea/gender_equality_indicators (02.02.2022).

Chrobak-Tatara, M., Knapińska, A. (2021). *Plan równości płci w Horyzoncie Europa*. Ministerstwo Edukacji i Nauki oraz Ośrodek Przetwarzania Informacji – Państwowy Instytut Badawczy.

European Commission, 2021. *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Institute for Gender Equality (2017). *Gender Equality Index 2017. Methodological Report*. European Union.

GUS (2020). *Szkołnictwo wyższe i jego finanse w 2019 r. Warszawa-Gdańsk*.

Kramarczyk, J. (2021). *Plan Równości Płci – jak to zrobić?* Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN.

Stareva, M., Pépin, A. (2021). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. European Commission.

Zarządzenie nr 13/2020 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 3 lutego 2020 roku w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. Równego Traktowania, RP-0211-13/2020.

Zarządzenie nr 14/2020 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 3 lutego 2020 roku w sprawie utworzenia Centrum Wsparcia i Rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu, RP-0211-150/2020.

Zarządzenie nr 150/2020 Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 21 września 2020 roku w sprawie powołania Pełnomocnika Rektora ds. Społecznej Odpowiedzialności Uczelni, RP-0211-85/2021.



UNIwersytet
PRZYRODniczy
W POZnanIU

ul. Wojska Polskiego 28, 60-637 Poznań
tel. +48 61 848 70 01, e-mail: rektorat@up.poznan.pl

www.up.poznan.pl