

**Plan Równości Płci
dla Akademii Górniczo-Hutniczej
im. Stanisława Staszica w Krakowie
na lata 2025–2028**

Spis treści

Wstęp	4
Plan Równości Płci dla AGH na lata 2022–2024 – realizacja i implementacja.	
Stan na grudzień 2024 roku.....	7
Etapy przygotowywania i realizacji Planu Równości Płci 2025–2028.....	9
Metodologia badań	10
Charakterystyka badanej zbiorowości w badaniach ilościowych	11
Pojęcia, którymi posługujemy się w Planie	14
Diagnoza	20
I. Płciowa struktura AGH. Równość w rozwoju karier naukowych i rekrutacji w AGH.....	21
Proporcje zatrudnienia	21
Zarobki i nagrody	21
Kariera naukowa	21
Kariera administracyjna.....	23
Osoby studiujące – struktura społeczności	25
Potrzeby i oczekiwania osób badanych dotyczące równego traktowania w pracy naukowej i dydaktyce	25
II. Równowaga płci w procesach i organach decyzyjnych	27
Jednostki centralne.....	27
Wydziały i inne jednostki podstawowe	27
Rady dyscyplin	28
Katedry.....	28
Administracja	28
Uwarunkowania segregacji pionowej w organach decyzyjnych	29
Potrzeby i oczekiwania osób badanych dotyczące równego traktowania w organach decyzyjnych	32
III. Równość w projektowaniu badań naukowych i dydaktyki.....	35
Kariera naukowa	35
Projekty naukowe	35
Mobilność naukowa	36
Bariery i wsparcie na drodze rozwoju naukowego	36
Studiowanie. Rekrutacja na studia	38
Struktura płci w szkole doktorskiej.....	39
Doświadczenie studiowania	40
Potrzeby i oczekiwania osób badanych dotyczące równego traktowania w pracy naukowej i dydaktyce	41
IV. Równowaga między życiem rodzinnym a pracą zawodową	43
Organizacja pracy.....	43
Motywowanie, zaangażowanie i ocena pracownicza	45
Opieka nad osobami zależnymi.....	46
Zdrowie i specjalne potrzeby osób pracujących i studiujących w AGH.....	46
Zmęczenie osób pracujących w AGH	47
Neuroróżnorodność.....	48
Transpłciowość.....	48
Potrzeby i oczekiwania osób badanych dotyczące wspierania równowagi między pracą/edukacją a życiem.....	48

V. Nierówne traktowanie, molestowanie i molestowanie seksualne.....	51
Nierówne traktowanie w doświadczeniach osób studiujących.....	52
Molestowanie seksualne w doświadczeniach osób studiujących	52
Inne formy nierównego traktowania, w tym molestowania w doświadczeniu osób studiujących	55
Nierówne traktowanie w doświadczeniach osób pracujących	57
Molestowanie seksualne w doświadczeniach osób pracujących	58
Inne formy nierównego traktowania, w tym molestowania w doświadczeniu osób pracujących	59
Homofobia i transfobia w doświadczeniu osób studiujących i pracujących	60
Sposoby reagowania osób badanych na nierówne traktowanie	61
Główne problemy związane z przeciwdziałaniem nierównemu traktowaniu	62
Ocena dotychczasowych działań wspierających równe traktowanie w AGH.....	63
Potrzeby i oczekiwania osób badanych.....	63
Cele, proponowane działania, wskaźniki. Plan na lata 2025–2028.....	66
Cel 1. Budowanie i rozwijanie instytucji oraz reguł wspierających równe traktowanie w społeczności akademickiej.....	68
Cel 2. Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz zwiększanie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania ze względu na różne czynniki.....	71
Cel 3. Wspieranie równego dostępu do karier naukowych, procesów rekrutacji (w tym zasobów i awansów).....	74
Cel 4. Wspieranie procesu kształcenia i społeczności studenckiej pod kątem równego traktowania.....	75
Cel 5. Wspieranie godzenia pracy zawodowej oraz życia rodzinnego, w tym ról opiekuńczych przez osoby pracujące i studiujące w AGH.....	76
Cel 6. Zwiększenie różnorodności, w tym równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej uczelni	79
Cel 7. Zapewnienie warunków do kształcenia oraz wykonywania pracy zgodnie z regułami bezpieczeństwa i przeciwdziałania przejawom mobbingu, seksizmu i molestowania seksualnego	79
Bibliografia	83
Spis tabel.....	87
Spis wykresów	87
Aneks.....	88
Akronimy nazw wydziałów i centrów badawczych	88
Tabele	88
Wykresy	93
Zespół	96

Wstęp

Przedstawiamy Państwu Plan Równości Płci (*Gender Equality Plan*) Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie na lata 2025–2028. To już drugi dokument tego typu, który opracowaliśmy w zespole powołanym przez JM Rektora prof. dr hab. inż. Jerzego Lisa w ostatnich latach. Pierwszy Plan Równości Płci powstał w 2021 roku, zaś ostatnie lata to czas wdrażania i realizacji jego założeń. Naszym zamierzeniem w poprzednim Planie było zbadanie najważniejszych wyzwań związanych z równym traktowaniem, przed którymi stoi nasza uczelnia, oraz zaproponowanie odpowiednich działań.

I tym razem celem naszych działań jest gruntowna analiza i diagnoza dobrostanu osób pracujących i studiujących w AGH, wskazanie na doświadczenia w społeczności akademickiej, które wymagają szczególnej uważności ze strony naszego Uniwersytetu. Doświadczenia te dotyczą m.in. stanu zdrowia, w tym psychicznego, przepracowania, przebiegu karier zawodowych, ale i różnych przejawów seksizmu wobec kobiet czy potrzeb niektórych mężczyzn, np. wsparciem ich głosu w uczelni. Opisujemy ważne i pozytywne zmiany, które dokonały się w ostatnich latach również pod wpływem implementacji założeń Planu Równości Płci sprzed trzech lat. Należy do nich bez wątpienia wzrost liczby kobiet na stanowiskach dziekańskich, stosunkowo wysoki, względem badań ogólnopolskich, poziom zadowolenia z pracy czy znaczący spadek od 2021 roku doświadczeń naruszeń (zwłaszcza molestowania i homofobii) wśród osób studiujących. Plan obejmuje diagnozę struktury uczelni i doświadczeń ludzi, którzy współtworzą wspólnotę Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Analizujemy w nim pięć głównych obszarów. Obszary te wynikają również z wytycznych, które formułuje Komisja Europejska:

- 1) równość w rozwoju karier naukowych i rekrutacji,
- 2) równowaga płci w procesach i organach decyzyjnych,
- 3) równość w projektowaniu badań naukowych i dydaktyki,
- 4) równowaga między życiem rodzinnym a pracą zawodową,
- 5) doświadczenia molestowania i molestowania seksualnego.

Choć płeć jest ważną kategorią naszych **badan**, rozumiemy ją intersekcyjnie. Oznacza to, że badamy związki płci ze statusem pracowniczym lub studenckim, etapem kariery, sytuacją rodzinną, wiekiem czy tożsamością psychoseksualną. Nie rozpatrujemy kobiet lub mężczyzn w naszej Uczelni jako homogenicznych i spójnych społeczności.

W dokumencie formułujemy **kluczowe cele** na najbliższe lata dla naszej Uczelni, które wyłaniają się z przeprowadzonej diagnozy. Dotyczą one następujących kwestii: instytucjonalnych rozwiązań wspierających przeciwdziałanie naruszeniom związanym z równym traktowaniem, edukacji równościowej, budowania wiedzy i świadomości z zakresu różnorodności i kultury organizacyjnej. Ważnym elementem Planu jest propozycja działań, które będą służyć realizacji celów w latach 2025-2028. Wskazane działania powinny stać się udziałem całej wspólnoty akademickiej, wszystkich osób pracujących, studiujących i władz naszej Uczelni. Projektując Plan Równości Płci, chcemy uczestniczyć w budowaniu Akademii

Górnictwo-Hutniczej w Krakowie jako miejsca równych szans, w którym spotykają się różne kultury, zainteresowania, pasje i perspektywy. Chcemy współtworzyć z całą społecznością akademicką uniwersytet wolny od uprzedzeń i dyskryminacji, zapewniający bezpieczeństwo wszystkim osobom studiującym i pracującym. Szacunek dla drugiego człowieka, równość szans i poszanowanie różnorodności to dla nas kluczowe wartości. Jak pokazują liczne badania (np. Bühner et al., 2020; Díaz-García et al., 2013; Department for Business, Innovation & Skills, 2013; Jensen et al., 2021; Tatsi & Raybould, 2024; zob. też strona projektu: *Gendered Innovations in Science, Medicine, and Engineering*, <https://www.genderedinnovations.se/page/en-US/7/->), twórczość, sukces i rozwój naukowy, rozwój innowacji i technologii zależą od czynników związanych z merytokracją, ale również warunkowane są kapitałem społecznym, poczuciem bezpieczeństwa, dobrostanem psychicznym, doświadczeniem więzi, przyjaznym i wspierającym środowiskiem pracy. Szczególne znaczenie ma to w instytucjach edukacyjnych, gdzie efektywny proces nauki i rozwoju nie może przebiegać w atmosferze zagrożenia i chronicznego stresu, które często towarzyszą osobom doświadczającym dyskryminacji. Wspieranie różnorodności i równości ma również istotny wpływ na rozwój organizacji uniwersytetu, albowiem warunkuje kreatywność, która jest niezbędna w dziedzinie edukacji i nauki. Różnorodność w uniwersytetach daje dostęp do różnych talentów, perspektyw i pomysłów, co sprzyja poszukiwaniu nowych rozwiązań problemów. Doświadczenia nierówności to w tej optyce utracone szanse – zarówno z perspektywy poszczególnych osób, jak i całego uniwersytetu, wspólnoty akademickiej i społeczno-technologicznego rozwoju. Dziś, w obliczu dynamicznych zmian gospodarczych, technologicznych i społecznych, jest to szczególnie ważne.

Warto pamiętać, że równość stanowi jedną z fundamentalnych wartości chronionych przez Konstytucję RP. Artykuł 32 ustawy zasadniczej wyraźnie ustanawia zasadę równości (ust. 1) oraz zakaz dyskryminacji (ust. 2). W kontekście nauki równość płci jest kluczowym elementem wielu dokumentów regulujących funkcjonowanie instytucji publicznych w Polsce. W 2016 roku Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego stwierdziła, że „przestrzeń akademicka powinna być wolna od wszelkich form dyskryminacji, a jej przejawy powinny spotkać się z zdecydowanym przeciwdziałaniem”. Rada zwróciła także uwagę na konieczność rozważenia wprowadzenia odpowiednich zapisów do statutów uczelni, które stanowiłyby wewnętrzne regulacje przeciwdziałania dyskryminacji (Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego, 2016). Podobne stanowisko zajmował Rzecznik Praw Obywatelskich, zwracając uwagę na brak systemowych rozwiązań przeciwdziałających mobbingowi i molestowaniu na uczelniach wyższych oraz na niedostateczną skuteczność istniejących mechanizmów reakcji (Rzecznik Praw Obywatelskich, 2021). W 2023 roku stworzono stanowisko Ministra ds. Równości współpracujące z Ministrem Nauki i Szkolnictwa Wyższego. W ostatnich latach regularnie odbywają się konferencje organizowane przez Ministerstwo, na których dochodzi do prób wypracowania dobrych praktyk wspierających równe traktowanie oraz przeciwdziałających dyskryminacji i molestowaniu w uniwersytetach, w tym w dydaktyce i nauce. Od kilku lat w Polsce działa Akademicka Sieć Bezpieczeństwa i Równości (ASBIR), która stowarzysza osoby

zajmujące się w polskich uczelniach ochroną praw i wartości akademickich oraz bezpieczeństwem, równością i różnorodnością.

Równe traktowanie jest również ważną zasadą, na której wspiera się nasza Uczelnia. AGH, zgodnie z „Regulaminem pracy” obowiązującym od 16 września 2019 roku (ze zmianami), zobowiązała się do przeciwdziałania dyskryminacji, m.in. ze względu na płeć, oraz do wspierania równego traktowania pracowników (par. 6 ust. 1 pkt 4, par. 26 ust. 1 pkt 4). Odwołanie do równego traktowania pojawia się ponadto w Strategii AGH. To dokument dotyczący pojęcia integralności, rozumianej jako „dbałość o dostępność i inkluzywność w odniesieniu do wszystkich rodzajów działalności uczelni, tak aby była ona miejscem równych szans, wolnym od uprzedzeń i dyskryminacji, zapewniającym bezpieczeństwo osobom pracującym i studiującym, w którym szacunek dla drugiego człowieka, równe traktowanie i poszanowanie różnorodności są wartościami wyznaczającymi standardy relacji międzyludzkich, przy równoczesnym zachowaniu nadrzędności dążenia do prawdy i wolności słowa”. Ten cel określony w Strategii może być osiągnięty poprzez działania na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania zachowaniom niepożądanym. Podobnie w Celu strategicznym 2 zadeklarowano: „Uczelnia w stanowczy sposób przeciwstawia się jakimkolwiek formom dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie, wiek i inne cechy osobiste”. Od 2023 roku w AGH funkcjonują wspomniane już Zasady Równego Traktowania, które stanowią drogowskaz wyznaczający kierunek w stronę budowania przyjaznej i bezpiecznej uczelni dla całej wspólnoty akademickiej bez względu na istniejące różnice.

Równość płci stanowi także jedną z kluczowych wartości promowanych w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji osób pracujących naukowo. Dokumenty te, opublikowane w 2005 roku jako rekomendacje Komisji Europejskiej, adresowane są zarówno do osób zajmujących się działalnością naukową, jak i do instytucji naukowych oraz organów finansujących badania. Działania Komisji Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci w nauce i innowacjach są elementem strategicznego planu rozwoju Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA) na lata 2020–2025. Ich celem jest stworzenie bardziej inkluzywnego i zrównoważonego środowiska badawczego. Od 2022 roku uczelnie partycypujące w programie Horizon Europe (2021–2027) powinny posiadać opracowane i wdrożone Plany Równości Płci. W ostatnich latach dokument ten przyjęty został przez kilkadziesiąt europejskich uniwersytetów, w tym polskich, a także instytuty badawcze i grantodawcze, takie jak Narodowe Centrum Nauki i Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Ostatni Plan AGH był uznany przez wiele uczelni za wzorcowy dla środowiska akademickiego.

Celem powołanego przez Magnificencję Zespołu ds. Planu Równości Płci w AGH (dalej: ds. GEP) jest badanie i diagnozowanie wyzwań związanych z równością i różnorodnością w AGH oraz proponowanie rozwiązań dopasowanych do specyfiki naszej Uczelni. Wdrażanie praktyk antydyskryminacyjnych, wykorzystanie proponowanych narzędzi oraz dbałość o bezpieczeństwo i komfort pracy i studiowania w AGH stanowi odpowiedzialność zarówno Władz Uczelni na wszystkich szczeblach, jak i każdej osoby pracującej i studiującej w AGH.

Przekazując Państwu Plan na lata 2025–2028, wierzymy, że będzie on źródłem wiedzy, refleksji nad doświadczeniami osób współtworzących społeczność AGH i drogowskazem do działań dla całej wspólnoty akademickiej.

Plan Równości Płci dla AGH na lata 2022–2024 – realizacja i implementacja. Stan na grudzień 2024 roku

Pierwszy Plan Równości Płci dla AGH został opracowany w 2021 roku. Jego wdrażanie rozpoczęto rok później. Od 2021 roku w naszej uczelni zaszło wiele zmian, które objęły wymiar instytucji i reguł, edukacji, kształtowania wiedzy i zwiększania świadomości związanych z równym traktowaniem. Mamy na uwadze, że niwelowanie dyskryminacji i zapewnianie bezpieczeństwa i dobrostanu to długotrwały proces, który wymaga czasu, uważności, zaangażowania i pracy wielu osób.

W minionych latach w wyniku implementacji Planu Równości Płci powstała [instytucja Rzecznika Równości](#), który wspiera i interweniuje w przypadkach naruszeń bezpieczeństwa osób studiujących i pracujących. Rzecznik działa od 2022 roku w oparciu o dostępne regulaminy w AGH oraz prawo państwowe. W 2023 roku Zespół ds. GEP opracował „Zasady Równego Traktowania” po regułach etycznych i etykiecie w społeczności akademickiej. Dokument powstał we współpracy z Rzecznikiem Równości oraz przedstawicielką Samorządu studenckiego. Był opiniowany przez Zespół Radców Prawnych. Przyjęto go jako Zarządzenie JMR 15/2023 i obowiązuje od 15 września 2023 roku.

W ramach prac Zespołu ds. GEP opracowane zostały rekomendacje dotyczące obszarów takich jak:

- monitorowanie danych uwzględniających płeć, dotyczących procedur awansowych, rekrutacyjnych, udziału kobiet i mężczyzn w pracach badawczych, dydaktycznych i organizacyjnych w Uczelni,
- zróżnicowanie składu organów i gremiów decyzyjnych w AGH,
- równe traktowanie w procesach rekrutacyjnych i dyplomowania w AGH,
- łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym.

Rekomendacje te zostały przekazane osobom decyzyjnym w Uczelni do konsultacji i dalszego procedowania.

Prócz działań na poziomie instytucjonalnym Zespół wdrażał rozwiązania budujące wiedzę, świadomość i wrażliwość związane z równym traktowaniem. W 2023 roku w ramach implementacji Planu Rzecznik Równości ze wsparciem Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki AGH przeprowadził szkolenia stacjonarne „Równi sobie” dla osób pracujących i studiujących w AGH. Realizacji celów określonych w Planie miało służyć również szkolenie na temat godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego (Kursy „Nawyki” oraz „Jak motywować” w ramach współpracy z CELiID w 2023 i 2024 roku). W 2024 roku zostały udostępnione społeczności akademickiej kursy e-learningowe: „Równość w badaniach” (do 12 grudnia 2024 roku kurs ukończyło 76 osób) oraz „Przeciwdziałanie molestowaniu i dyskryminacji” dla

wszystkich osób studiujących i pracujących w AGH (do 12 grudnia 2024 roku kurs ukończyło 47 osób). W 2024 roku w AGH zorganizowane zostało szkolenie „Otwarte Laboratorium Równości” oraz warsztaty na temat wdrażania Planu Równości Płci i działań edukacyjnych. W ramach CELID we współpracy z Biurem Rektora przeprowadzono szkolenie *Integral Leadership and Polarity Management* dla 40 osób z kadry zarządzającej.

Organizowaliśmy działania informacyjne o równym traktowaniu i Planie. Od 2023 roku działa strona internetowa (www.rownosc.agh.edu.pl), od 2024 roku profil w mediach społecznościowych (<https://www.facebook.com/rownoscwagh>), jesienią 2024 roku został zorganizowany na Miasteczku Studenckim AGH Dzień Równości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim. Podczas wydarzenia udostępniane były informacje dotyczące wspierania osób z niepełnosprawnościami, w zakresie zdrowia psychicznego czy projektów badawczych nad równym traktowaniem i technologią. Zorganizowany został studencki panel dyskusyjny w Klubie Zaścianek pt. „Wyzwania i perspektywy w budowaniu inkluzywnej społeczności akademickiej”, w którym brały udział osoby studiujące w AGH. Zapis debaty studenckiej jest dostępny na kanale: <https://www.youtube.com/@kssitwhagh>. Przeprowadziliśmy kampanię informacyjną w mediach społecznościowych na temat Planu, wspierania równego traktowania oraz inicjatyw zespołu. Informacje na temat Planu Równości publikowane są także w przestrzeni medialnej. W 2023 roku po raz pierwszy braliśmy udział w Pikniku Rodzinnym AGH, popularyzując wiedzę o Planie i Zasadach Równego Traktowania. Nasze działania były wspierane przez społeczność studencką.

Współpraca, uczenie się dobrych praktyk i zaangażowanie w środowisku poza Uczelnią to również działania, do których zobowiązaliśmy się w Planie. W 2022 roku podpisaliśmy umowy o współpracy z Uniwersytetem Gdańskim przy wspólnym przygotowaniu szkoleń równościowych dla osób pracujących i studiujących. Efektem współpracy są wyżej zasygnalizowane szkolenia. Obecnie trwają prace nad dwoma kolejnymi: „Równe traktowanie w procesach rekrutacji karierach zawodowych” oraz „Zarządzanie różnorodnością w uczelni”. Współpracowaliśmy z Uniwersytetem Jagiellońskim, Radą Równego Traktowania Prezydenta Miasta Krakowa, Apteką Designu, Laboratorium Społeczno-Technologicznym SoTechLab przy Wydziale Humanistycznym AGH. W ramach tej współpracy zorganizowaliśmy debaty na temat nowych technologii i równego traktowania: „Czy nowe technologie wytwarzają nierówności społeczne?” oraz „Inkluzywne *gamedev* – iluzja, czy rzeczywistość?”. Zapisy tych debat są dostępne na kanale: <https://www.youtube.com/@kssitwhagh>.

Współpracujemy z European Network of Ombuds in Higher Education (ENOHE) i Akademicką Siecią Bezpieczeństwa i Równości (ASBiR), w ramach której Rzecznik Równości oraz Rzecznik Praw Studenta AGH współorganizowali warsztaty skierowane do osób studiujących w naszej Uczelni.

Kluczowy wymiar działania Zespołu ds. GEP ma charakter badawczy. Od 2023 roku w ramach projektu NEXUS *Twinning Research and Innovation Institutions to Design and Implement Inclusive GEPs* (HORIZON-WIDERA-2022-ERA-01) współpracujemy z różnymi uniwersytetami w Europie (np. Technological University Dublin, Koç University czy Frederick

University) oraz instytucjami badawczymi (Smart Venice, Istituto Italiano di Tecnologia, Bay Zoltán Nonprofit Ltd. for Applied Research). W ramach projektu INSPIRE (<https://inspirequality.eu/>) nasza Uczelnia zobowiązała się do wspierania działań z zakresu zapewniania bezpieczeństwa i równego traktowania w społeczności akademickiej.

Natomiast podczas kongresu *Open Eyes Economy Summit* w listopadzie 2024 roku organizowaliśmy sesję specjalną „Czy równość się opłaca?”. Reprezentowaliśmy naszą Uczelnię na konferencjach organizowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Akademicką Sieć Bezpieczeństwa i Równości, European Network of Ombuds in Higher Education (ENOHE) czy European Sociological Association.

Niektóre z realizowanych działań będą mieć kontynuację w nowym Planie Równości. W 2024 roku wraz grupą osób studiujących rozpoczęliśmy prace nad przygotowaniem „Przewodnika języka inkluzywego”, którym chcemy wesprzeć wolną od przemocy komunikację w społeczności naszej uczelni. Przewodnik zostanie udostępniony w 2025 roku. Kontynuowane będą również prace nad procedurami antymobbingową, antydyskryminacyjną i mediacyjną.

Etapy przygotowywania i realizacji Planu Równości Płci 2025–2028

Zespół ds. GEP w AGH (dalej: Zespół ds. GEP) został powołany przez JM Rektora profesora Jerzego Lisa w sierpniu 2021 roku, a następnie rozszerzony w drugiej połowie 2024 roku. Członkami i członkiniami Zespołu są osoby na co dzień zajmujące się pracą naukową, edukacyjną i administracyjną, a także kształcące się w Szkole Doktorskiej. Prace zespołu ds. GEP były podzielone na kilka etapów, które związane były z wytycznymi Komisji Europejskiej na temat przygotowywania tego typu dokumentów:

- Pierwszym z nich były analiza i diagnoza w jednostkach AGH pod kątem płci (tj. karier naukowych, procesów i organów decyzyjnych, badań naukowych) w celu zidentyfikowania dobrych praktyk, a także uprzedzeń i nierówności ze względu na płeć. Zespół korzystał z różnych narzędzi do pozyskiwania danych, takich jak *Gender Equality Audit and Monitoring* (GEAM) bazujący na *The Athena Survey of Science, Engineering and Technology* (ASSET), który służy pozyskiwaniu danych o osobach pracujących naukowo w dyscyplinach STEM. Zespół korzystał również z narzędzi rekomendowanych m.in. przez European Institute for Gender Equality (EIGE), Komisję Europejską, w tym *Gender Analysis*, *Gender Audit*, *Gender Impact Assessment*. Szczegółowa metodologia badań została przedstawiona w dalszej części dokumentu. Kategoria płci w analizach była ujęta jako kategoria intersekcjonalna, to znaczy wchodząca w związki np. z pozycjami władzy i podległości, kategoriami wieku czy dietności.
- Drugim etapem było określenie celów oraz działań kluczowych dla wspierania równego traktowania i zapobiegania dyskryminacji; cele te i działania zostały przedstawione w dokumencie.

- Trzeci etap to przekazanie Planu Władzom Uczelni oraz wdrożenie zaplanowanych działań w latach 2025–2028, z możliwością przedłużenia w następnych latach. Wdrażanie działań jest odpowiedzialnością całej społeczności akademickiej, zarówno osób studiujących, jak i pracujących.
- Czwarty etap zakłada monitorowanie i ewaluację realizowanych działań, a także weryfikację celów i środków określonych w planie.

Metodologia badań

W przygotowaniu strategii GEP wykorzystano metody właściwe dla nauk społecznych, w tym m.in.:

1. Ilościowe analizy składów osobowych AGH pod względem rozmieszczenia w strukturach AGH kobiet i mężczyzn;
2. Analizę treści dokumentów formalnych lub regulacji, które mogą pośrednio lub bezpośrednio dotyczyć płci (regulamin pracy AGH, regulamin studiów, statut, misja, itd.);
3. Badania jakościowe, eksploracyjne i pogłębione dotyczące doświadczeń równości w strukturach AGH;
4. Badania ilościowe dotyczące generalnej diagnozy sytuacji.

Badania jakościowe zrealizowano w oparciu o pogłębione wywiady indywidualne (*Individual In-Depth Interview* – IDI) z sugerowaną listą pytań. Były to:

- wywiady biograficzne przeprowadzone z 15 osobami studiującymi, słuchaczami i słuchaczkami Szkoły Doktorskiej AGH, a także pracującymi w różnych obszarach administrowania uczelnią oraz zajmującymi się pracą badawczo-dydaktyczną;
- wywiady eksperckie, pozbawione wątków biograficznych, przeprowadzone z 14 osobami pełniącymi różne ważne role w Uczelni.

Badania ilościowe były realizowane w dwóch częściach. Część poświęcona osobom pracującym w AGH była realizowana w okresie 23–30 października 2024 roku, natomiast część poświęcona osobom studiującym w AGH w okresie 30 października–10 listopada 2024 roku. Kwestionariusze ankiety do obydwu części zostały przygotowane w oparciu o 1) narzędzie badawcze wykorzystane w badaniu pn. "Plan Równości Płci w AGH – badanie opinii pracowniczej" z 2021 roku, rozszerzone o wytyczne, dobre praktyki i narzędzia pomiaru GEAM (*Gender Equality Audit and Monitoring*)¹, dostosowane do warunków pracy i studiów w AGH oraz 2) wspomniane wyniki badań jakościowych.

Zbieranie danych było prowadzone za pomocą techniki CAWI (ankieta internetowa) w systemie LimeSurvey zainstalowanym na serwerach AGH. Badanie miało charakter populacyjny, tzn. informacja o prowadzonym badaniu, wraz zaproszeniem do udziału ze strony JM Rektora AGH i linkiem do ankiety, została rozesłana do każdej osoby pracującej (osoby zatrudnione na stanowiskach dydaktycznych, badawczych, badawczo-dydaktycznych,

¹ Wspomniane narzędzia pomiarowe stanowią efekt realizacji projektu ACT w ramach programu Horizon 2020 (nr umowy 788204). Więcej na: Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM)_v1 | GEAM.

administracyjnych, inżynieryjno-technicznych) i studiującej (w tym osób studiujących w Szkole Doktorskiej), posiadającej skrzynkę elektroniczną w domenie @agh.edu.pl. Obydwa kwestionariusze zostały przygotowane w wersji polskiej i angielskiej. Udział w badaniu był dobrowolny, a zastosowany w nim sposób zbierania danych zapewniał całkowitą anonimowość badanym osobom, łącznie z możliwością nieudzielenia odpowiedzi na pytania, które budziły wśród niektórych respondentów obawy o możliwość identyfikacji ich tożsamości.

Do ankiety przystąpiło 2270 osób pracujących w AGH, z czego 1422 ukończyło ankietę oraz 6227 osób studiujących w AGH, z czego ankietę ukończyło 2667 osób². W przypadku osób pracujących oznacza to, że wskaźnik udziału w badaniu (*response rate*) wyniósł 44,7%, a wskaźnik ukończenia (*completion rate*) 28%. W przypadku osób studiujących wskaźniki te wyniosły, odpowiednio: 26,9% oraz 11,5%, przy czym wskaźnik *response rate* w grupie studiujących na studiach stacjonarnych wyniósł 11,8%, w grupie studiujących na studiach niestacjonarnych 5,8%, a osób studiujących w ramach Szkoły Doktorskiej 19%.

Biorąc pod uwagę charakter prowadzonych analiz, w szczególności zróżnicowanie wyników pod kątem podziałów intersekcjonalnych (wielozmiennowych), w niniejszej wersji opracowania wykorzystano pełne ankiety, zawierające wszystkie informacje metryczkowe. Niemniej dążąc do wykorzystania potencjału diagnostycznego zebranych danych, poddano szczegółowej analizie m.in. wszystkie udzielone odpowiedzi na pytania otwarte, również z ankiet niedokończonych. Analiza danych ilościowych została przeprowadzona w środowisku R (wersja 4.4.1), natomiast analiza odpowiedzi na pytania otwarte była pogłębianą za pomocą programu MAXQDA 2024.

Charakterystyka badanej zbiorowości w badaniach ilościowych

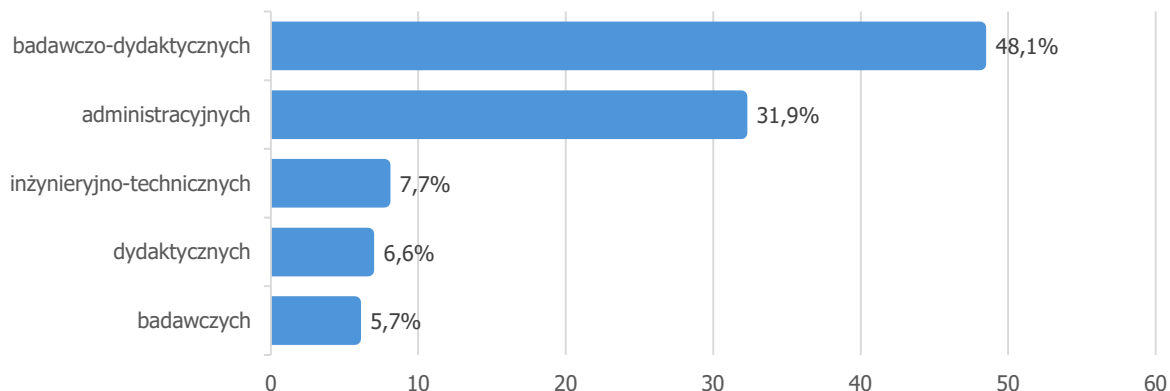
Spośród osób pracujących w AGH, które w całości wypełniły ankietę (n=1422), po 45% osób wskazało odpowiedź „kobieta” lub „mężczyzna”, a ponad 8% odmówiło odpowiedzi na to pytanie. Osoby niebinarne stanowiły 0,2% odpowiedzi. Pozostałe osoby wybrały odpowiedź „inna”. Wśród osób pracujących 3,4% zadeklarowało się jako osoby nieheteronormatywne. 93% badanych stanowiły osoby zatrudnione na pełny etat. Mediana (wartość środkowa) stażu pracy wyniosła 14 lat.

Największą grupę badanych stanowiły osoby na stanowiskach badawczo-dydaktycznych (48%), a drugą co do liczebności grupę osoby na stanowiskach administracyjnych (prawie 1/3 badanych). Ponad 1/3 badanych stanowiły osoby zaliczające się do pomocniczych pracowników i pracowniczek nauki, niecałą 1/4 osoby zaliczające się do samodzielnych pracowników i pracowniczek nauki i – podobnie – specjaliści i starsi specjaliści. Badaną grupę zdominowały osoby reprezentujące nauki ścisłe i techniczne (88%). Drugą co do liczebności kategorię, czyli nauki humanistyczne i społeczne, reprezentowało niecałe 8% badanych, a nauki o życiu 1,4%.

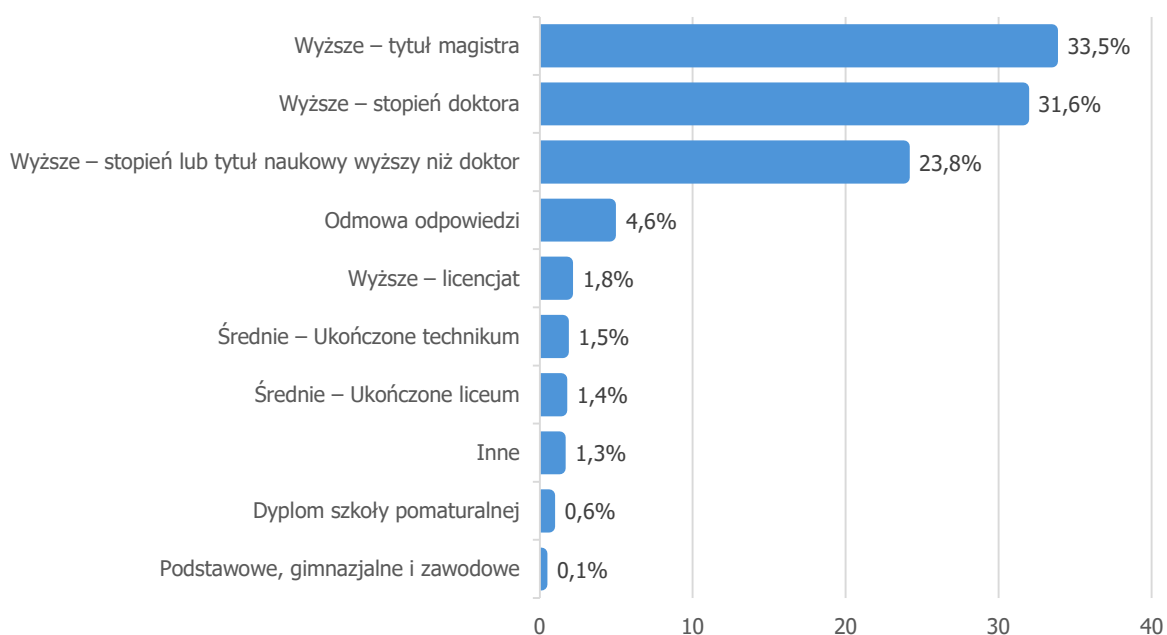
² Ukończenie ankiety, ze względu na fakultatywny, nieobowiązkowy charakter niektórych pytań (zwłaszcza uznawanych za potencjalnie drażliwe), nie jest równoznaczne z odpowiedzią na wszystkie pytania. Stąd w przypadkach, gdy liczba osób odpowiadających wyraźnie różni się od liczby osób, które ukończyły ankietę, podajemy podstawę procentowania.

$\frac{1}{3}$ badanych posiada tytuł zawodowy magistra, niecała $\frac{1}{3}$ stopień naukowy doktora, niecała $\frac{1}{4}$ stopień lub tytuł naukowy wyższy niż doktor (zob. wykresy 1, 2 i 3).

Wykres 1. Podział respondentów i respondentek ze względu na zatrudnienie w grupie stanowisk, n=1422



Wykres 2. Wykształcenie respondentów i respondentek, n=1422

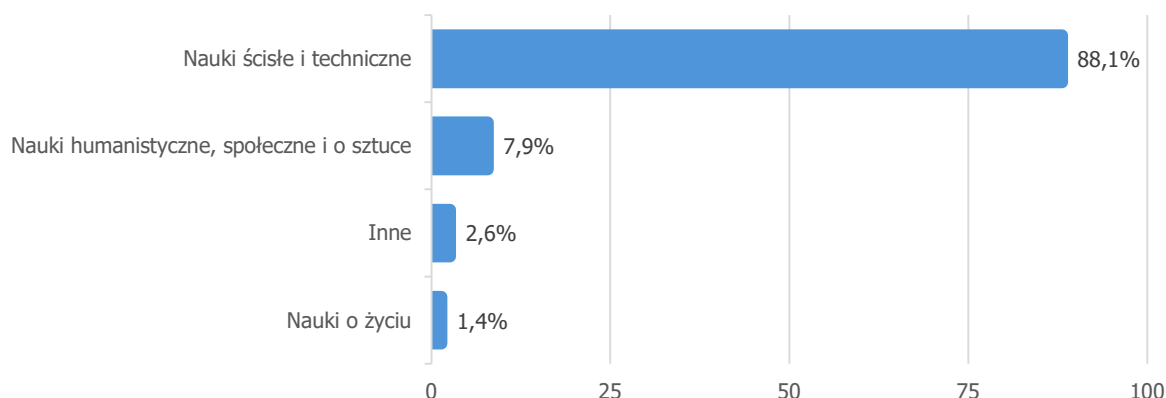


Ponad 18% badanych zadeklarowało doświadczenie niepełnosprawności lub choroby przewlekłej. Ponad 4% określiło się jako osoby neuroróżnorodne, a 3% wyraziło poczucie przynależności do mniejszości narodowej lub etnicznej. Kilkanaście osób zadeklarowało się jako transpłciowe.

Wśród osób studiujących, które ukończyły ankietę (n=2667), 54% wybrało odpowiedź „mężczyzna”, a 37% „kobieta”. Niecałe 5% odmówiło udzielenia odpowiedzi na pytanie o płeć. 1,8% badanych zadeklarowało się jako osoby niebinarne, a 14,6% jako osoby nieheteronormatywne. 87% studiuje na studiach stacjonarnych, 5% na

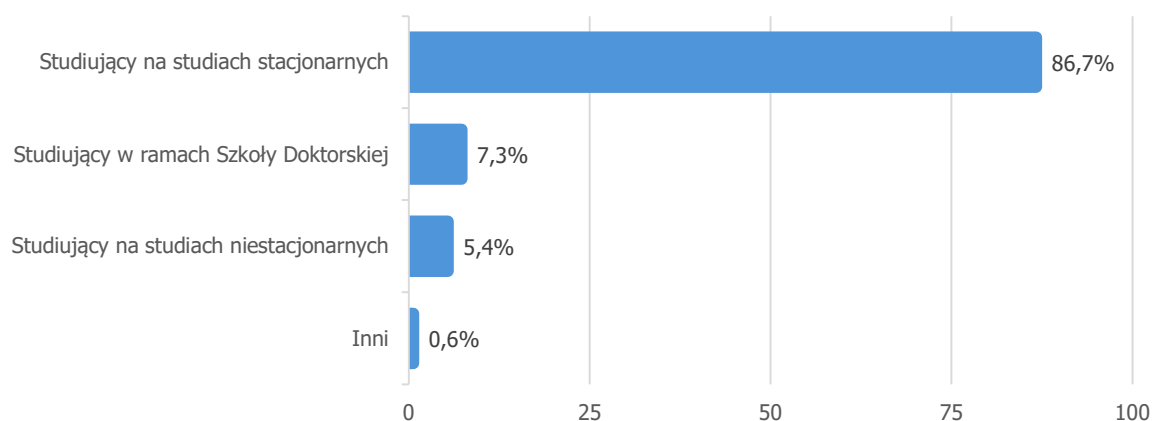
studiach niestacjonarnych, a kolejne 7% w Szkole Doktorskiej³. Znakomitą większość osób, które wypełniły ankietę, stanowiły osoby studiujące na I stopniu studiów (86%). Dwa najliczniej reprezentowane w badaniu wydziały to Wydział Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej (14% badanych) oraz Wydział Inżynierii Mechanicznej i Robotyki (12%).

Wykres 3. Podział respondentów i respondentek (z grupy stanowisk badawczo-dydaktycznych) ze względu na dziedzinę nauki, n=858



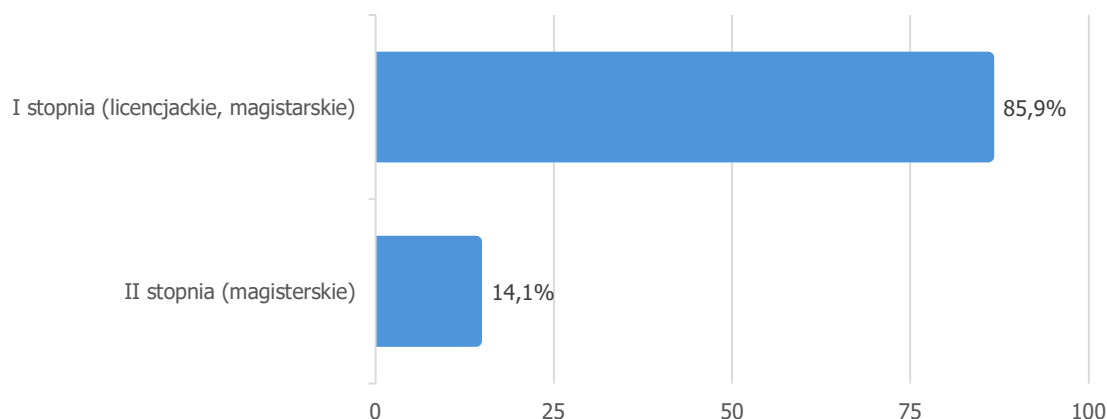
Podobnie jak w przypadku pracowników, niecała 1/5 osób badanych zadeklarowała doświadczenie niepełnosprawności lub choroby przewlekłej. Aż 16% określiło się jako osoby neuroróżnorodne. 5% zadeklarowało poczucie przynależności do mniejszości narodowej lub etnicznej. 4,3% studiujących określiło się jako osoby transpłciowe.

Wykres 4. Podział respondentów i respondentek ze względu na status, n=2667



³ Pozostałe osoby najczęściej wskazywały, że uzyskały już status absolwenta/tki.

Wykres 5. Podział respondentów i respondentek ze względu na poziom studiów, n=2456



Pojęcia, którymi posługujemy się w Planie

Definicje pojęć przygotowano na podstawie specjalistycznej literatury przedmiotu wskazanej w bibliografii (np. Risman & Davis, 2013; Bendl & Schmidt, 2010; Rzecznik Praw Obywatelskich, 2018; Science Europe, 2017; Pachowicz, 2023; Stec, 2023; Gruba & Stasińska, 2019; Edukacja Antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski, 2010; TRANSformacja. Dobre praktyki włączające w miejscu pracy, 2022; Zachmann, 2023).

Dyskryminacja bezpośrednia – jawne ograniczanie dostępu do różnych zasobów (np. ekonomicznych, społecznych, symbolicznych, edukacyjnych) ze względu na społeczną cechę (np. płeć, rasę, tożsamość etniczną, wiek czy niepełnosprawność). Może przybierać formy werbalne i niewerbalne.

Dyskryminacja pośrednia – niejawne ograniczanie dostępu do zasobów, które realizuje się pod pozorem neutralnych, równościowych reguł, instytucji czy przepisów. Jest widziana dopiero z szerszej perspektywy i w kontekście. Przykładem są równe wymagania stawiane wszystkim osobom studiującym, nieuwzględniające np. niepełnosprawności niektórych z nich (np. wymóg egzaminu pisemnego w realizowanym ograniczonym czasie nieuwzględniający osób z niepełnosprawnością wzrokową).

Gaslighting – subtelna, lecz wyjątkowo destrukcyjna forma manipulacji i przemocy psychicznej. Polega na celowym podważaniu zaufania ofiary do jej własnej pamięci, percepcji i oceny rzeczywistości. Takie działania często prowadzą do dezorientacji, obniżenia poczucia własnej wartości oraz dysonansu poznawczego. Sprawca manipuluje ofiarą, wmawiając jej, że rzeczywiste wydarzenia nigdy się nie wydarzyły, lub przypisując jej odpowiedzialność za własne czyny. Narzędziami gaslightingu są zaprzeczanie, kłamstwo, wprowadzanie w błąd czy celowe stwarzanie sprzeczności.

Przykłady metod stosowanych w gaslightingu:

1. Ignorowanie
 - Pomijanie słów, działań i prób nawiązania kontaktu przez ofiarę. Sprawca unika wyjaśnień, ignorując perspektywę ofiary, jej emocje i argumenty.
2. Podważanie prawa do wypowiedzi
 - Odbieranie ofierze prawa do wyrażania opinii i refleksji, sugerowanie, że są one nieadekwatne, nierzeczywiste lub pozbawione podstaw.
3. Zmiana tematu i bagatelizowanie
 - Sprawca odwraca uwagę, zmienia temat rozmowy lub twierdzi, że ofiara przesadza, wyolbrzymia problem lub nadmiernie reaguje.
4. Kwestionowanie pamięci i logiki
 - Manipulowanie faktami, zaprzeczanie swoim wcześniejszym działaniom oraz podważanie zdolności ofiary do logicznego myślenia i zapamiętywania wydarzeń.
5. Dyskredytowanie i oskarżanie
 - Przekonywanie, że ofiara zmyśla, myli się lub źle interpretuje rzeczywistość. Często sprawca oczernia ofiarę przed innymi, twierdząc, że jej intencje są szkodliwe lub złośliwe.

Gaslighting może być subtelny, ale charakterystyczne dla niego są konkretne wyrażenia i zwroty, które sprawca stosuje, by wprowadzić ofiarę w stan dezorientacji, niepewności i zwątpienia w siebie.

Homofobia – to zjawisko obejmujące negatywne nastawienie i emocje wobec homoseksualności lub osób identyfikujących się jako lesbijki, geje czy osoby o innych tożsamościach seksualnych. Może przejawiać się w formie uprzedzeń, wrogości lub niechęci wobec takich osób. Homofobia prowadzi do dyskryminacji, prześladowań, a także może prowadzić do różnorodnych form przemocy wobec osób LGBTQ+.

Intersekcjonalność – narzędzie analityczne do badania, zrozumienia i reagowania na sposoby, w jaki płeć fizyczna i społeczno-kulturowa stykają się z innymi osobistymi cechami/tożsamościami i jak te punkty przecięcia wpływają na wyjątkowe doświadczenia dyskryminacji. Zaczyna się od założenia, że ludzie posiadają wielowarstwowe tożsamości wywodzące się z relacji społecznych, historii oraz działania struktur władzy. Analiza intersekcjonalna ma na celu ujawnienie wielorakich tożsamości, uwidocznienie różnych rodzajów dyskryminacji wielokrotnej i wieloaspektowej oraz niekorzystnej sytuacji będącej konsekwencją łączenia się ze sobą tożsamości i krzyżowania się płci z innymi przyczynami (European Institute for Gender Equality)

Lepka podłoga – dominacja liczbowa kobiet na stanowiskach najniższych, najsłabiej wynagradzanych, mało sprawczych; feminizacja niskich pozycji w strukturze instytucji.

Mikronierówności – drobne, często nieuświadomione i nieintencjonalne, deprecjonujące zachowania werbalne i niewerbalne, które prowadzą do wykluczenia. Mogą mieć formę mikroagresji (Edukacja Antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski, 2010).

Misgendering – używanie niewłaściwych i niechcianych form podczas komunikacji, np. zaimków (jej, jego), żeńsko- lub męskoosobowych określeń dotyczących osób niebinarnych (np. żona, brat) lub grup (np. „panowie”, gdy w grupie znajdują się osoby niebinarne i kobiety), wyrażanie wątpliwości w stosunku do deklarowanej płci. Dla osób transpłciowych i niebinarnych nieustanne mylenie ich płci lub używanie tzn. martwych imion (*dead name*) może być dyskryminujące, być źródłem dyskomfortu i sprawiać, że czują się one niezrozumiane i ignorowane. Tego rodzaju sytuacje mogą prowadzić do poczucia niepokoju, depresji i alienacji w stosunku do społeczeństwa.

Płeć społeczno-kulturowa (*gender*) – zbiór norm i reguł społecznych, przekonań i stereotypów, ról społecznych, praktyk czy wyobrażeń kulturowych dotyczących płci, w tym kobiecości i męskości, które powstają w wyniku procesów społecznych, kulturowych, ekonomicznych, a także historycznych. O społeczno-kulturowym wymiarze płci świadczą np. zmiany w edukacji i wzrost zaangażowania kobiet w naukę, które zaszły w ostatnim stuleciu. Ważnym elementem *gender* jest różnica płciowa, która w zależności od uwarunkowań społeczno-kulturowych może przekształcać się w nierówności społeczne. *Gender* realizuje się w relacjach społecznych, w tym interpersonalnych, ale również może mieć swój wyraz na poziomie kultury organizacyjnej i rozwiązań instytucjonalnych pośrednio lub bezpośrednio dotyczących płci.

Segregacja pozioma – przypisanie jednej z płci do danego obszaru tematycznego, sektora, dziedziny, dyscypliny. Segregacja horyzontalna przejawia się w umiejscowieniu kobiet i mężczyzn w odrębnych sektorach życia społecznego, przy czym różnica ta nie jest neutralna, to znaczy kobiety i mężczyźni zajmują pozycje społeczne o różnym prestiżu i społecznej atrakcyjności.

Segregacja pionowa – płeć jest czynnikiem determinującym ułożenie jednostek w hierarchii społecznej; segregacja pionowa pojawia się jako struktura władzy zróżnicowana ze względu na płeć; cechuje ją obecność takich barier, jak szklany sufit, szklane ruchome schody czy lepka podłoga.

Seksizm – to dyskryminujące uprzedzenie dotyczące płci. Najczęściej opiera się na ideologii sugerującej niższość jednej płci (najczęściej kobiet) względem drugiej (mężczyzn). Postawy seksistowskie mogą prowadzić do takich zachowań, jak molestowanie seksualne, natrętne zaczepki na ulicy czy niesprawiedliwe traktowanie w polityce zatrudnienia.

Seksizm dobrotliwy – to postrzeganie kobiet jako istot życzliwych i subtelnych, ale jednocześnie kruchych, bezsilnych i potrzebujących ochrony oraz wsparcia ze strony mężczyzn.

Szklany sufit – to dominowanie liczbowe mężczyzn na stanowiskach najwyższych w danej jednostce/strukturze; maskulinizacja władzy.

Szklane ruchome schody – to dominowanie liczbowe mężczyzn na stanowiskach najwyższych w danej jednostce/strukturze, w której większość osób pracujących to kobiety.

Szklane ściany – to segregacja płci w organizacjach zawodowych, w wyniku której kobiety zajmują pozycje pomocnicze, wspierające, administracyjne, z których trudno awansować na stanowiska wyższe i decyzyjne. Segregacja ta jest powiązana ze społecznymi procesami i zjawiskami, np. z kulturą organizacyjną czy polityką zatrudnieniową danej organizacji.

Mobbing – to działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ § 2 Kodeksu pracy).

Molestowanie – to „każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery” (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 Kodeksu pracy; art. 3 ust. 3 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania).

Molestowanie seksualne – to „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy” art. 18^{3a} § 6 Kodeksu pracy; art. 3 ust. 4 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania). Może przybierać różne formy werbalne i niewerbalne, w tym niestosowne żarty, komentarze, insynuacje, szantaż emocjonalny, dotykanie, nagabywanie itd.

Nieszczelny rurociąg (*leaky pipeline*) – to zmniejszanie się udziału kobiet na kolejnych etapach kariery (szczególnie po uzyskaniu doktoratu), m.in. w naukach związanych ze STEM.

Niebinarność – termin ten odnosi się do szerokiego zakresu tożsamości płciowych, które nie mieszczą się w tradycyjnych kategoriach mężczyzny lub kobiety, wykraczając tym samym poza binarny podział płci.

Neuroróżnorodność – to różnice poznawcze wynikające z różnorodnego funkcjonowania mózgu, takie jak spektrum autyzmu, zespół nadpobudliwości, dysleksja, dysgrafia, dysortografia i dyskalkulia. Obejmuje różne sfery funkcjonowania człowieka.

Niedostrzeganie przywilejów (*advantage blindness* lub *privilege blindness*) – to system przekonań i zachowań, w którym przywileje są często niewidoczne dla osób je posiadających, opiera się na założeniu, że wynikają one wyłącznie z zasług. Ludzie z grup większościowych lub uprzywilejowanych często wierzą, że zdobyli swoje pozycje dzięki ciężkiej pracy i że każdy mógłby osiągnąć to samo, gdyby wystarczająco się starał. W rzeczywistości jednak przywileje są efektem wielu różnych czynników, które wykraczają poza indywidualne wysiłki. Są one związane nie tylko z pracowitością czy talentami, ale również np. z sieciami społecznymi i kapitałem społecznym jaki posiadamy (np. relacje przyjacielskie, wsparcie grupowe, znajomości, itd.), pozycją społeczną (klasa społeczna, sytuacja rodzinna, płeć, wiek, miejsce zamieszkania) oraz dostępem do zasobów (czas, zdrowie, zasoby ekonomiczne i kulturowe).

Niewidzialna praca (kobiet) – to termin używany do opisu zadań wykonywanych w miejscu pracy (lub szerzej w społeczeństwie) zazwyczaj przez kobiety, koniecznych do utrzymania właściwego funkcjonowania organizacji, które często pozostają niezauważone i niedocenione w okresowych ocenach pracy. Realizacja tego rodzaju prac zapewnia kobietom zwykle powierzchowne uznanie w gronie osób współpracujących, aniżeli przekłada się na realną nagrodę finansową czy wzrost wynagrodzenia (zob. Kaplan i in., 2024). Wybrane z typów niewidzialnej pracy nieodpłatnej:

1. **Niewidzialna praca zespołowa (*invisible team work*)** – polega na pielęgnowaniu relacji między pracowniczych wewnątrz zespołu, a także utrzymywaniu pozytywnej atmosfery w miejscu pracy. Obejmuje działania takie jak m.in. organizowanie imprez integracyjnych, organizowanie obchodów urodziny kolegów i koleżanek z pracy (kupowanie prezentów z tej okazji) czy inicjowanie akcji społecznych (Kaplan, 2022: 845).
2. **Niewidzialna praca administracyjna (*invisible administrative work*)** – obejmuje wykonywanie zadań wykraczających poza zakres obowiązków przypisanych do aktualnego stanowiska, do realizacji których mężczyźni znajdujący się na równoległej pozycji w organizacji nie zostają zobowiązani. Niewidzialna praca administracyjna obejmuje: parzenie kawy współpracownikom, przygotowywanie materiałów na spotkania, opracowywanie notatek/protokołów ze służbowych spotkań, odbieranie cudzych telefonów czy koordynowanie spotkań roboczych (Kaplan, 2022: 850).
3. **Praca emocjonalna (*emotional labour*)** – termin używany do opisu praktyk zorientowanych na zaspokajanie potrzeb innych osób w celu zapewnienia im poczucia zadowolenia (Leszczyńska, 2016: 230). Działania wpisujące się w ten rodzaj pracy często wiążą się z koniecznością poskramiania prywatnych potrzeb i ambicji (Leszczyńska, 2016: 230) oraz regulowania własnych emocji, co przejawia się m.in. w okazywaniu lub tłumieniu trudnych bądź też przyjemnych emocji, dostosowanych

do reguł obowiązujących w danym kontekście (Szczygieł i in., 2009; Hochschild, 1983: 7), w tym wypadku akademickim.

Polityka afirmatywna – działania, które mają na celu wyrównanie szans edukacyjnych i zawodowych grup społecznych, doświadczających nierównego traktowania lub nierówności szans. Polega na wspieraniu grup, które mają utrudniony dostęp do zasobów społecznych, wynikający z uprzedzeń, stereotypów czy zachowań dyskryminujących. Wspieranie może przybierać formy informowania, organizowania działań skierowanych do danej grupy (np. szkolenia dla kobiet w sektorze IT, szkolenia dla mężczyzn z tematu radzenia sobie ze stresem i depresją) czy kwot lub parytetów.

Tokenizm – marginalizacja, która w sytuacji formalnego równouprawnienia sprowadza np. kobiety do ról symbolicznych reprezentantek (np. w gronie mężczyzn jest kobieta, która jest traktowana jak ozdoba, a w rzeczywistości nie ma siły sprawczej; w sytuacji, gdy jest podobna liczba mężczyzn i kobiet, te ostatnie mogą pełnić funkcje mało istotne).

Transpłciowość – to pojęcie opisujące wszelkie formy niezgodności między płcią przypisaną i tożsamością płciową bez względu na treść wykształconej identyfikacji. Wśród osób transpłciowych znajdują się takie, które wykształciły jednoznacznie męskie lub żeńskie tożsamości płciowe, przeżywają siebie jako osobę więcej niż jednej lub żadnej płci, celowo rezygnują z etykietowania swojej tożsamości bądź przeżywają ją jako płynną bądź podlegającą zmianom (Transformacja. Dobre praktyki włączające w miejscu pracy, 2022).

Transfobia – to nieuzasadniony lęk odczuwany wobec danej osoby, ponieważ osoba ta określa się jako osoba płci innej niż płeć przypisana jej z chwilą narodzin, np. poprzez leczenie hormonalne, operację, ubiór lub kosmetyk.

Diagnoza

I. Płciowa struktura AGH. Równość w rozwoju karier naukowych i rekrutacji w AGH

Proporcje zatrudnienia

W 2024 roku w AGH wśród 2202 osób pracujących na stanowiskach dydaktyczno-badawczych (jako nauczycielki i nauczyciele akademicy) 30,4% stanowią kobiety, zaś 69,6% mężczyźni. Proporcje są podobne do tych z 2021 roku, (w 2021 kobiety stanowiły 30,5% osób pracujących na tych stanowiskach). Wciąż największe dysproporcje są obecne na WEAIIB⁴ (ponad 90% pracowników mężczyzn), WIEiT (prawie 88%), WIMiR (ponad 88%). Najmniejsze dysproporcje (między 50% a 60%) są widoczne na 3 wydziałach: WZ, WH, WIMiC (wykres 6 w aneksie dokumentu). W 2021 roku było 5 wydziałów, w których mężczyźni nie stanowili więcej niż 60% kadry akademickiej. Jedyną jednostką zajmującą się nauczaniem, w której liczbowo dominują kobiety, jest Studium Języków Obcych (89% pracowników stanowią kobiety).

Kobiety zajmują 65% stanowisk administracyjnych, mężczyźni zaś 35%. W administracji najbardziej sfeminizowanymi jednostkami organizacyjnymi są: Pion Kwestury (94% stanowią kobiety), Pion Ogólny (98%) Szkoła Doktorska AGH (100% to kobiety). Mężczyźni dominują liczbowo w 8 jednostkach: Akademickim Centrum Materiałów i Nanotechnologii, Centrum Bezpieczeństwa Informacji, Centrum Energetyki AGH, Studium Wychowania Fizycznego i Sportu, Centrum Rozwiązań Informatycznych AGH, Centrum Wsparcia Informatyzacji, Centrum Zarządzania Wdrożeniami i Pionie Kanclerza (zob. wykres 7 i 8 i tabela 1 w aneksie dokumentu).

Zarobki i nagrody

Analizie została poddana płaca zasadnicza, bez wysługi lat czy dodatków funkcyjnych/zadaniowych i premii. Podstawą analiz były dane instytucjonalne ukazujące zróżnicowanie uśrednionych wysokości wynagrodzeń uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn zajmujących te same typy stanowisk na różnych wydziałach. Dane pokazują, że w AGH istnieją różnice płciowe w zakresie płacy otrzymywanej za pracę naukowo-dydaktyczną oraz administracyjną, jednak różnicuje się to w zależności od wydziałów i innych jednostek. Dysproporcje wskazują zazwyczaj korzyść na rzecz mężczyzn, niekiedy jednak wypadają korzystniej dla kobiet.

Kariera naukowa

Wśród osób zatrudnionych w AGH na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych jest 28% kobiet. Stanowisko asystenta bez doktoratu zajmuje 30% kobiet, natomiast asystenta z doktoratem 35%. Wśród osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta jest 33% kobiet.

⁴ Akronimy nazw wydziałów zostały wyjaśnione w aneksie dokumentu.

Największe zróżnicowanie obserwowane jest na poziomie stanowisk profesorskich. Tutaj kobiety zajmują 26% stanowisk w grupie pracowników z habilitacją i profesurą AGH. [Widać tu jednak poprawę w stosunku do poprzedniego pomiaru w roku 2021, gdy stanowiska doktora habilitowanego i profesora uczelni zajmowało odpowiednio 25 i 20% kobiet.](#)

Najmniejszy odsetek kobiet (15%) obserwujemy na stanowisku profesora. W tej kategorii nie obserwujemy żadnej zmiany w stosunku do poprzedniego pomiaru, gdzie proporcja ta była dokładnie taka sama. [Można zatem stwierdzić, że najtrudniejszy etap to nadal przejście ze stopnia doktora na doktora habilitowanego, a następnie na profesora.](#) To szczególnie na tym etapie wsparcie dla kobiet byłoby zatem wskazane. Brak działania skierowanego do tej grupy stanowi stratę potencjału dla uczelni. Pracowniczki posiadają bowiem odpowiednie kompetencje, aby uzyskać kolejne stopnie naukowe, co widać chociażby po stopniowym wzroście uzyskiwanych stopni na przestrzeni lat (zob. wykres 9 i tabela 2 w Aneksie dokumentu).

W badaniach jakościowych pojawiły się kwestie nierównego traktowania związane z powrotem z urlopu macierzyńskiego. W komentarzach kobiet powtarzały się problemy, na które napotykały w związku z tym etapem swojego życia. Dotyczyły one zarówno niechcianych uwag, jak i braku zrozumienia dla specyfiki sytuacji rodziców małych dzieci (poprzez np. nieuwzględnianie tego w grafiku zajęć dydaktycznych), ale też strukturalnych mechanizmów *de facto* pozbawiających kobiety równych szans. Takie dyskryminujące przepisy na AGH dotyczą np. warunków konkursów w ramach IDUB, gdzie nie uwzględnia się przerw z powodu urodzenia lub przysposobienia dzieci, a co jest standardem w polskich i europejskich agencjach grantowych (NCN czy ERC). Wymagania dłuższych zagranicznych staży jako warunek awansu również potencjalnie dyskryminuje kobiety, którym trudniej jest pogodzić taki wyjazd z obowiązkami rodzinnymi.

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni wskazywali na nadmierne obciążenie administracyjne i dydaktyczne, utrudniające rozwój kariery naukowej. Stosunkowo często pojawiający się komentarz dotyczył nadmiarowych obciążeń administracyjnych, wynikających z rozbudowanej biurokracji lub z braku ujednoliconych zasad i systemów informatycznych lub z przerzucania obowiązków personelu administracyjnego na pracowników naukowo-badawczych. Jak podkreślali ankietowani w komentarzach do kwestionariusza:

Pracy administracyjnej, raportowania, oceniania jest coraz więcej. Jednostki centralne wymagają dostarczenia danych nawet tych, które w zasobach swoich posiadają. (...) Za każdy dobry pomysł jest się ukaranym dodatkową pracą, bo zostaje się z tym samemu. Nie ma nikogo, kto pomaga w organizacji konferencji, eventów dla studentów, dużych spotkań z zakładami przemysłowymi, nie ma też na to odpowiednich środków. Wszystko, co wykracza poza standard, jest problemem i trudno uzyskać pomoc (*osoba pracująca, b.d. dot. płci*).

Uważam, że ilość pracy administracyjnej związanej z obiegiem dokumentów, umowami znacząco przekracza ilość czasu jaki powinno się poświęcać na pracę na stanowisku badawczo-dydaktycznym. Realizacja zadań administracyjnych powinna być możliwa przez wprowadzenie elektronicznego obiegu dokumentów, znacząco ułatwiłoby to pracę oraz ograniczyło czas

potrzebny na ich realizację. Dodatkowo w małym stopniu doceniany jest rozwój w zakresie dydaktyki i tworzenia/przejmowania nowych przedmiotów (*mężczyzna, pracownik*).

Kobiety i mężczyźni wskazywali na przeciążenie obowiązkami administracyjnymi i dydaktycznymi, lecz z samych badań ilościowych wyłania się obraz nieco bardziej skomplikowany – w kwestii tak przywilejów, jak dodatkowych obowiązków. Należy zaznaczyć, że większość osób uważa, że nie ma w tym względzie różnic ze względu na płeć. Jednakże wśród osób, które dostrzegają takie różnice, to mężczyźni byli częściej wskazywani jako beneficjenci przywilejów, a kobiety jako grupa bardziej obciążona obowiązkami.

Taką samą tendencję widać w ocenach tych zagadnień, niezależnie od tego, czy oceniali mężczyźni, czy kobiety. Wśród przywilejów wymienionych w ankiecie znalazły się: 1) doradztwo przy podejmowaniu decyzji dotyczącej kariery zawodowej (przyznawane częściej mężczyznom zdaniem 13% badanych i kobietom zdaniem 9%); 2) zajmowanie stanowisk wyższego szczebla (przyznawane częściej mężczyznom według 52,1% badanych, a kobietom według 2,8%); 3) wsparcie ze strony kierownictwa (dla mężczyzn 12,3%, dla kobiet 6,1%); 4) przywilej zatrudniania nowych pracowników (18,9% badanych uznaje, że to częściej dotyczy mężczyzn, a 4,1% uznaje, że kobiet); 5) decyzje dotyczące awansów (28,2% dla mężczyzn i 2% dla kobiet); 6) szkolenia i możliwości rozwoju kariery (9,7% dla mężczyzn i 3,8% dla kobiet); 7) uznawanie wkładu intelektualnego (zdaniem 20,4% osób badanych częściej takie uznanie otrzymują mężczyźni, według 2,4% – kobiety); 8) finansowanie (18,6% uważa, że częściej jest przyznawane mężczyznom, 3,5% – że kobietom); 9) nagrody i uznanie (16,4% twierdzi, że częściej otrzymują je mężczyźni, 3,2% – że częściej kobiety), 10) pomoc w przygotowaniu wniosków grantowych (6,4% mężczyźni, 3,9% kobiety) (zob. Wykres 10 i 11 w Aneksie dokumentu).

Jedyną kwestią w sekcji o przydzielanych zasobach, w którym badani wskazywali częściej kobiety jako grupę, której dotyczy to w większym stopniu, to pytanie o obowiązki związane z opieką nad studentami i studentkami. 19,4% osób uznało, że częściej otrzymują je kobiety, a tylko 4,3% badanych stwierdziło, że częściej dotyczy to mężczyzn. Warto ponownie podkreślić, że choć większość osób uznało, że nie ma różnic w powyższych kwestiach, to zarówno kobiety i mężczyźni, którzy te różnice zauważali, byli zgodni co do jego kierunku: przywileje częściej odnoszą się do mężczyzn, obowiązki do kobiet.

Kariera administracyjna

Zwraca uwagę przekonanie o „krótkiej ścieżce kariery” dla pracowników i pracowniczek administracji, a także brak jasno sprecyzowanej ścieżki kariery pracowników zatrudnionych w tym sektorze Akademii. Warto zauważyć, że w gronie osób pracujących na stanowiskach administracyjnych ponad 40% uważa, że nie ma dobrych perspektyw rozwoju w AGH, a tylko niecałe 20% wyraża przekonanie, że w AGH mają szanse na rozwój zawodowy. Opinia ta jest wspólna dla kobiet i mężczyzn pracujących w administracji. Dla porównania wśród pracowników i pracowniczek naukowo-dydaktycznych zadowolonych z możliwości rozwoju jest ponad 50% ankietowanych, a przekonanie o niewielkich perspektywach ma również, jak

w przypadku osób na stanowiskach administracyjnych, 20% osób badanych. W obu grupach mężczyźni widzą przed sobą lepsze perspektywy rozwoju kariery niż kobiety. W grupie naukowo-dydaktycznej to odpowiednio 46,3% kobiet i 58,8% mężczyzn. W grupie osób na stanowiskach administracyjnych jedynie 16,9% kobiet widzi przed sobą perspektywy rozwoju, w porównaniu do 28,5% mężczyzn. Wynika z tych danych, że w AGH to kobiety pracujące w administracji mają najmniejsze poczucie, że mogą tu rozwijać swoją karierę zawodową (zob. Wykres 11 w Aneksie dokumentu). **Ten obszar wymaga zatem działań wspierających w najbliższych latach.**

Badania jakościowe potwierdzają, że odczuwalnym problemem w administracji jest brak ścieżki rozwoju zawodowego. Wynika on z niewielkich możliwości awansu, pojawiających się niemal wyłącznie wtedy, gdy stanowisko się zwolni z powodu emerytury lub zmiany pracy. Dodatkowym czynnikiem demotywującym jest brak możliwości pełnego wykorzystania kompetencji. AGH umożliwia rozwijanie się podczas szkoleń, a niektóre osoby doksztalcają się we własnym zakresie, ale zdaniem badanych ten aspekt nie jest na AGH uwzględniany. Podwyższanie kompetencji ani zatem nie zmienia rodzaju zadań do wykonania, ani nie wpływa na wynagrodzenie czy awans. Brak systemu motywacji jest jednym ze wskazanych problemów szczególnie istotnych na stanowiskach administracyjnych, gdzie nie ma jasnych zasad oceniania i awansowania.

W ankietach powtarzają się komentarze dotyczące nierównego traktowania osób zajmujących takie same lub analogiczne stanowiska. Dotyczy ono zarówno obciążeń pracą, jak i różnic w wynagrodzeniu. Aspekt płci nie jest uważany tutaj za tak istotny. Ważniejsze wydają się kwestie słabych kompetencji zarządczych i nietransparentnych reguł przy przydzielaniu obowiązków i szeroko pojętych nagród.

Podobnie jak w badaniach z 2021 roku, wskazywano na brak docenienia pracy administracji i uznawanie jej za mniej istotną niż pracę na stanowiskach naukowo-dydaktycznych. **Sam sposób określania osób pracujących w tym charakterze jako „niebędących nauczycielami akademickimi”, czyli poprzez negację, odbierany jest jako symbol podrzędnego statusu.** W komentarzach podkreślano deprecjonujące uwagi i dyskryminujące zachowania pracowników dydaktyczno-badawczych względem administracji. Ze względu na to, że pracują tam głównie kobiety, a na stanowiskach naukowo-dydaktycznych mężczyźni, wymiar charakteru pracy nakłada się na intersekcyjne nierówności związane z płcią i statusem, ponieważ oprócz uwag dotyczących niewielkiego znaczenia administracji osoby w tych rolach mierzą się z komentarzami dotyczącymi płci.

Trzeba zauważyć, że pracownicy i pracowniczki naukowo-badawcze podnosili kwestie niezadowolienia z osób pracujących w administracji, zarzucając im niedostateczne kompetencje, zrzucanie swoich zadań na pracowników naukowych, czy obwiniając pracowników administracyjnych o nadmierną biurokratyzację AGH. Ponieważ dobra współpraca między tymi dwiema grupami jest kluczowa dla realizacji wielu celów, jak np. przygotowania i prowadzenia grantów badawczych, warto przemyśleć sposoby redukcji tej polaryzacji tych grup zawodowych. W danych jakościowych pojawił się np. pomysł szkoleń,

w których z założenia uczestniczyłyby osoby zarówno pracujące na stanowiskach dydaktyczno-naukowych, jak i administracyjnych w celu łączenia tych grup.

Należy jednak podkreślić, że mimo problemów zasygnalizowanych w wielu komentarzach prawie 70% osób (zarówno kobiet, jak i mężczyzn) na stanowiskach administracyjnych zaznaczyło, że ogólnie są zadowoleni z pracy w AGH, a ponad 55% osób (56,5% kobiet i 59,2% mężczyzn) zaznaczyło, że wsparcie bezpośrednich przełożonych jest zadowalające. Warto zaznaczyć, że to o wiele więcej niż w badaniach ogólnopolskich, które pokazują, że 52% badanych Polaków jest zadowolonych ze swojego miejsca pracy (Maria Zakrzewski, Zespół Great Place To Work, 2023). Dane z 2023 roku pokazują, że zadowolenie z pracy w Polsce deklaruje 52% badanych Polek i Polaków. Najmniejsze zadowolenie wyrażano z wysokości zarobków: odpowiednio 32,4% kobiet i 28,8% mężczyzn w tej grupie pracowniczej uznało, że są z nich zadowoleni (tabela 3 i wykres 11 w Aneksie dokumentu).

Osoby studiujące – struktura społeczności

Dane instytucjonalne (datowane na 31 grudnia 2023 roku) pokazują, że w AGH:

- Łącznie wśród osób studiujących w AGH jest 32,6% kobiet i 67,4% mężczyzn. Na studiach stacjonarnych kobiety stanowiły 34% liczby studiujących, a mężczyźni odpowiednio 66%. Reprezentacja osób studiujących w trybie studiów niestacjonarnych liczyła 22% kobiet i 78% mężczyzn.
- Najniższy odsetek studentek odnotowuje się na wydziałach prowadzących kierunki informatyczne oraz o najwyższym wskaźniku rekrutacyjnym w ofercie AGH: WIEiT (10%), WIMiIR (13 %), WI (14%), WO (15,79%), WWNiG (19,5%), WEAIiIB (23%), WIMiP (23,5%).
- Studentki pozostają w liczebnej przewadze na wydziałach: WH (62,3%) i WIMiC (61,3%).
- Liczebną równowagę w reprezentacji studentek i studentów odnotowano na wydziałach: WILiGZ, WGGiIOS, WGGiIS, WMN, WZ, WMS.

Potrzeby i oczekiwania osób badanych dotyczące równego traktowania w pracy naukowej i dydaktyce

Przedstawione przez badane osoby w wywiadach i komentarzach oczekiwania i postulowane rozwiązania wspierające działania na rzecz równości płci w zakresie studiowania i rozwoju karier naukowych są następujące:

1. Wprowadzenie programów mentoringowych, spotkań wdrażających dla studentek I roku, a także uwzględnianie w materiałach dydaktycznych wizerunków naukowczyń.
2. Postulat rozwijania umiejętności poprzez różnego rodzaju działania, w tym edukacyjne, z zakresu komunikacji. Wśród formułowanych przez osoby badane potrzeb i oczekiwań związanych z działaniami na rzecz równości w obrębie organów decyzyjnych w AGH wskazywana jest organizacja szkoleń wspierających m.in. kompetencje liderkie.

3. Zwrócenie uwagi na podejmowane działania zwiększające zaangażowanie i obecność kobiet w naukach ścisłych.

W badaniu ankietowym pojawiły się negatywne komentarze pod adresem działań skierowanych do kobiet, których celem jest zwiększenie ich udziału w naukach ścisłych, takich jak szkolenia z programowania adresowane do studentek. Niektórzy badani (głównie mężczyźni) bardzo negatywnie oceniali istnienie takich rozwiązań. Zjawisko to, po pierwsze, pokazuje brak zrozumienia przyczyn istnienia takich praktyk. Po drugie, sugeruje konieczność analizy korzyści z organizacji działań na rzecz kobiet w naukach ścisłych lub sposobu ich realizacji, skoro wzbudzają one opór i generują negatywne postawy. Aspekt ten powinien zostać uwzględniony w dalszych pracach zespołu ds. GEP. Istnieje natomiast wysoka akceptacja dla pozostałych typów działań równościowych w AGH (zob. część dotycząca opiniowania).

II. Równowaga płci w procesach i organach decyzyjnych

Na podstawie analizy danych instytucjonalnych zrekonstruowano miejsce kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych w Akademii Górniczo-Hutniczej. Wniosek, jaki można z nich wyciągnąć, prowadzi do zjawiska [segregacji pionowej](#), czyli znaczącej przewagi liczbowej mężczyzn na różnych szczeblach władzy w AGH.

Wyniki poniższych analiz obejmują dwie ostatnie kadencje. Choć jak zaznaczono wcześniej, struktura pracownicza jest [zróżnicowana](#) ze względu na płeć (wśród osób pracujących na stanowiskach nauczycieli akademickich ok. 30% to kobiety, w administracji zaś stanowią one 65% osób zatrudnionych), [nierówności we władzach AGH nie odzwierciedlają tego zróżnicowania](#).

Jednostki centralne

W obecnej kadencji 2024–2028, podobnie jak w kadencji poprzedniej, [100%](#) stanowisk [Kolegium Rektorskiego](#) zajmują mężczyźni (w sumie 6 mężczyzn). Jak dotąd jedynie w kadencji 2016–2020 funkcję prorektorską pełniła jedna kobieta.

W [Senacie](#) kobiety pod względem liczbowym stanowią mniejszość. Członkowie Senatu z głosem doradczym to w przeważającej mierze mężczyźni (70% w kadencji 2024–2028, a 84% w latach 2020–2024), choć udział kobiet jest wyższy w porównaniu z poprzednią kadencją. W kadencji 2020–2024 66% mężczyzn miało głos stanowiący, w obecnej kadencji odsetek mężczyzn z głosem stanowiącym to 65%.

W [Radzie Uczelni](#) na 7 stanowisk dwa miejsca zajmują kobiety.

Wydziały i inne jednostki podstawowe

W obrębie kluczowych funkcji pełnionych na poziomie jednostek podstawowych AGH, zwłaszcza wydziałów, zauważalny jest mniejszy udział kobiet niż mężczyzn. Należy jednak zaznaczyć, że w porównaniu z kadencją 2020–2024 widoczny jest wzrost tego udziału.

Obecnie mężczyźni zajmują ponad [76% stanowisk](#) (w poprzedniej kadencji 2020–2024 było to ponad 81%, a jeszcze wcześniej – prawie 94%).

W kadencji 2024–2028 funkcje [dziekańskie](#) pełnią 4 kobiety na wydziałach: 1) WIMIP, 2) EAIiIB 3) WGGIOŚ oraz 4) WEiP. Na pozostałych 13 wydziałach dziekanami są mężczyźni. W ACMiN i SWFiS dyrektorami są mężczyźni. W Szkole Doktorskiej oraz w SJO funkcję dyrektorską pełnią kobiety. W kolegiach dziekańskich prawie [65%](#) stanowisk zajmują mężczyźni (dla porównania: w kadencji 2020–2024 mężczyźni stanowili tam 68%).

Kobiety zajmują w obecnej kadencji [35% stanowisk prodziekańskich](#) (to 22 stanowiska; mężczyźni zajmują ich 41). Zauważalny jest wzrost udziału kobiet względem poprzednich kadencji (32% w latach 2020–2024 i 24% w latach 2016–2020). Warto jednak zaznaczyć, że w aktualnej kadencji, podobnie jak w poprzedniej, zwiększyła się liczba pozycji prodziekańskich. Znaczy to, że wzrost udziału kobiet nie wynika wyłącznie z wymiany kadr na dotychczasowych stanowiskach.

Na trzech wydziałach (WIET, WIMiR oraz WWNiG) w skład władz dziekańskich wchodzi wyłącznie mężczyźni. Nie istnieje wydział, w którym we władzach byłyby wyłącznie kobiety. Na 5 wydziałach istnieje równy rozkład pod względem płci (WIMiIP, WMN, WZ, WFiIS oraz WH), a na Wydziale Geologii, Geofizyki i Ochrony Środowiska oraz Wydziale Energetyki i Paliw kobiety stanowią 60% władz dziekańskich.

Rady dyscyplin

Na 473 osoby zasiadające w Radach Dyscyplin Naukowych AGH (dalej: RDN) 124 osoby to kobiety (w poprzedniej kadencji było to 107 osób), co stanowi niemal 30% składu wszystkich Rad Dyscyplin.

Również w pozostałych ciałach kolegialnych (Rada Szkoły Doktorskiej AGH, Rektorska Komisja ds. Ewaluacji, Rektorska Komisja ds. Nauki, Zespół ds. Infrastruktury Badawczej) funkcje decyzyjne zajmują mężczyźni i dominują liczbowo. Na 40 stanowisk w tych jednostkach 29 zajmowanych jest przez mężczyzn (w poprzednim raporcie było to 30 stanowisk).

Dużą dysproporcję między liczbą kobiet a mężczyzn można zauważyć zarówno w małych radach, takich jak RDN Informatyka (liczy 10 osób, w tym 9 członków i 1 członkinię), RDN Matematyka (2 członkinie i 15 członków), jak i w dużych radach, takich jak RDN Informatyka Techniczna i Telekomunikacja (6 członkiń i 36 członków), RDN Automatyka, Elektronika, Elektrotechnika i Technologie Kosmiczne (6 członkiń i 41 członków) czy RDN Inżynieria Mechaniczna, gdzie kobiety stanowią zaledwie 6% składu (3 członkinie i 45 członków).

Jeśli wziąć pod uwagę kwestie kierowania RDN, widać wyraźnie, że funkcję Przewodniczących pełnią głównie mężczyźni. Na 17 dyscyplin reprezentowanych w AGH jedynie w 6 Przewodniczącymi są kobiety (RDN: Inżynieria Materiałowa, Nauki o Ziemi i Środowisku, Matematyka, Nauki i Zarządzaniu i Jakości, Nauki Socjologiczne, Nauki o Kulturze i Religii).

W przypadku Zastępców i Zastępczyń Przewodniczących RDN można zauważyć, że funkcje te są mniej zrównoważone pod względem płci i tutaj także dominują liczbowo mężczyźni: w AGH pełni funkcję 15 Zastępców Przewodniczącego i 4 Zastępczyń Przewodniczących Rad Dyscyplin Naukowych (zob. Tabela 4 w Aneksie dokumentu).

Katedry

Na poziomie kierownictwa katedr także dominują liczbowo mężczyźni, zajmując 78% (w poprzednim raporcie 74%) stanowisk tego typu. Jedyną jednostką, w której zachodzi równowaga kobiet i mężczyzn na funkcjach kierowniczych, jest Wydział Zarządzania. Z kolei wydziałów, w których 100% stanowisk kierowniczych zajmują mężczyźni, jest 5 (WEAiIB, WGGiIS, WIEiT, WILiGZ, WIMiR).

Administracja

W jednostkach administracji centralnej AGH widać wyraźną dominację liczbową mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Funkcjonujące w ramach AGH centra i jednostki administracji

centralnej kierowane są w sumie przez 18 mężczyzn i 6 kobiet. To zjawisko nazywane „szklanymi ruchomymi schodami”, przejawiające się w dominacji liczbowej mężczyzn na pozycjach władzy w obszarach, które są pod względem ilościowym sfeminizowane. Takim obszarem w AGH jest właśnie administracja, gdzie 65% zatrudnionych to kobiety. Kobiety pełnią funkcje kierownicze w strukturach administracyjnych wydziałów, jednak we władzach administracyjnych jednostek centralnych są w mniejszości.

Pion Kwestury, kluczowy z perspektywy codziennego funkcjonowania Uczelni i jej bezpieczeństwa ekonomicznego, zarządzany jest w całości przez kobiety, tj. główną Kwestor i trzy Zastępczynie.

Kobiety kierują pięcioma z 14 centrów: Centrum Spraw Studenckich, Centrum Organizacji Kształcenia, Centrum Obsługi Nauki, Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki oraz Centrum Komunikacji i Marketingu. Odgrywają więc zasadniczą rolę w organizowaniu pracy w obszarach badawczym i dydaktycznym, kluczowych dla rozwoju AGH. Pozostałe centra kierowane są przez mężczyzn.

O ile na stanowiskach dyrektorskich w jednostkach centralnych przeważają mężczyźni (75%), o tyle kobiety piastują stanowiska dyrektorów administracyjnych wydziałów (71%). Są to ważne pozycje dla zarządzania i administracji strukturami wydziałowymi, choć nie tak eksponowane, jak te w jednostkach centralnych. W dwóch centrach, czyli Akademickim Centrum Materiałów i Nanotechnologii oraz Centrum Technologii Bezpieczeństwa, funkcje dyrektorów administracyjnych pełnią mężczyźni (zob. tabela 5 i wykres 13 w Aneksie dokumentu).

Uwarunkowania segregacji pionowej w organach decyzyjnych

Badania jakościowe i ilościowe ujawniły wybrane uwarunkowania, które mają znaczenie w niskiej reprezentacji kobiet w organach decyzyjnych w AGH. Są one następujące:

1. **Uwarunkowania strukturalne i związane z dystrybucją władzy.** Tym, co utrudnia obejmowanie stanowisk przez kobiety, są mało elastyczne struktury. Jak pokazują przeprowadzone badania, kobiety częściej obejmują stanowiska decyzyjne w strukturach dopiero powstających lub przechodzących transformację, a także w tych, w których dokonuje się większa wymiana/rotacja kadr (np. organizacje studenckie). Zarówno w grupie pracowników badawczych, jak i administracyjnych wskazywano na sztywną strukturę, choć różne czynniki stanowią bariery w potencjalnym zwiększeniu udziału kobiet we władzach w tych grupach. W strukturach administracji wskazywano na nieprzejrzystą ścieżkę kariery i brak możliwości awansu. Biorąc pod uwagę tradycyjnie niższy wskaźnik kobiet na stanowiskach decyzyjnych w AGH, ta sztywność utrudnia jakąkolwiek rotację, tym samym potencjalne zwiększenie udziału kobiet we władzach.

Te struktury. Są tak skostniałe i są tak jak mury takie nie do przebiccia, [...] ja jestem po prostu w tym samym miejscu od kilku lat. I moja decyzja nie polega na tym [...] że po kilku latach wskakuje *level* wyżej [...], ja nie mam tego wyboru. [...] Ja mam wybór albo tu zostaje i robię to do emerytury, albo odchodzę (*kobieta, pracowniczka*).

- W strukturach hierarchii pracowników badawczych jest rotacja i potencjalnie większa otwartość na zmiany na stanowiskach zarządczych. Tutaj jednak należy uwzględnić subtelne mechanizmy wykluczania kobiet. Stanowiska kierownicze w katedrach lub w kolegiach dziekańskich są powiązane ze ścieżką rozwoju naukowego. Ponieważ kobiety stanowią aktualnie 22% samodzielnych pracowników naukowych, można uznać, że ta różnica jest odzwierciedlona w mniejszej obecności kobiet we władzach. Jednakże przeprowadzone badania wskazują na wiele czynników, które utrudniają kobietom rozwijanie swojej kariery naukowej. **Wśród nich podawane są wyzwania po powrocie z urlopów macierzyńskich, godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, większe obciążenie w pracy obowiązkami administracyjnymi, mikroagresje współpracowników, nierówne traktowanie w porównaniu z mężczyznami, w tym np. w dostępie do środków z IDUB.** Te wszystkie elementy mogą wpływać na trudniejszą w porównaniu z mężczyznami ścieżkę awansu naukowego, a w rezultacie na bariery w potencjalnym uczestnictwie w organach decyzyjnych.
 - Kultura doboru zespołów decyzyjnych i kierowniczych (i generalnie zespołów w obrębie uczelni) dokonuje się, jak pokazują badania, na bazie kapitału społecznego (relacji i sieci społecznych) i wspólnoty wartości. W takiej organizacji osobom spoza władzy trudno wejść do tych decyzyjnych sieci społecznych. W uczelni, w której na decyzyjnych stanowiskach dominują liczbowo mężczyźni, kobiety mają utrudniony dostęp do tych pozycji. Wzmacnia to postrzeganie uczelni jako męskiej i przewodzonej przez grono mężczyzn.
2. **Bariery związane z godzeniem życia rodzinnego i pracy zawodowej.** Czynnikiem, który warunkuje niską reprezentację kobiet we władzach i ma wpływ na niepodejmowanie przez nie dodatkowych aktywności, są ograniczenia związane z godzeniem życia rodzinnego i pracy zawodowej (obszar *work-life balance*). Ograniczenia te są jednak także wyzwaniem dla pracujących mężczyzn. Istotna jest tu percepcja kobiet w procesie dystrybucji władzy w AGH przez pryzmat tych obowiązków. Również w tym wymiarze brak elastyczności pewnych rozwiązań był wskazywany jako kluczowy problem. W grupie pracowników naukowo-dydaktycznych podnoszony był problem nieuwzględnienia potrzeb godzenia ról zawodowych z opiekuńczymi. Częstym przykładem były godziny dydaktyczne przydzielane w czasie, kiedy dzieci nie mają zapewnionej opieki przez żłobek, przedszkole czy szkołę. W strukturach administracyjnych, w opiniach respondentek i respondentów, te bariery są wzmacniane przez brak możliwości częściowej pracy zdalnej lub brak jasnych reguł przydzielania takiej formy pracy albo też przez sztywne ustalenie godzin rozpoczynania i kończenia pracy. Z badań wynika, że stopień elastyczności w tym względzie w dużej mierze zależy od bezpośrednich przełożonych, a nie od centralnych regulacji. Należy zaznaczyć, że pokonywanie barier związanych z godzeniem życia rodzinnego i pracy zawodowej jest szczególnie trudne dla kobiet, ponieważ są obciążone zobowiązaniami zawodowymi i domowymi zarazem.

Jako rodzic dwójki małych dzieci, 2-letniego i 7-letniego, prowadzenie zajęć do późnych godzin wieczornych jest trudnym wyzwaniem. Łączenie obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi w tym wieku wymaga dużego zaangażowania i elastyczności. Rodzice tak małych dzieci powinni mieć zajęcia maksymalnie do godziny 17, aby móc odpowiednio pogodzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi (*kobieta, pracowniczka*).

Mam to szczęście, że dzieci są prawie dorosłe. Wcześniej zdarzało mi się prosić o ułożenie zajęć tak by móc dojechać do świetlicy na 17.00 i nie znaleźć zrozumienia u planisty wydziałowego. Bezpośredni przełożony/a (kierownik katedry) zdecydowanie był/a pomocna i tylko dlatego jakoś dało się pogodzić te obszary życia (*osoba pracująca, b.d. dot płci*).

3. **Kulturowe przekonania dotyczące płci i relacji społecznych.** Mechanizmem mniej uchwytym, ale mającym kluczowy wpływ na dostęp do ról decyzyjnych w organizacji są podzielane niepisane normy, przekonania. Dotyczą one zarówno stereotypowych poglądów na temat natury lub naturalnych ról kobiet i mężczyzn, jak i założeń dotyczących zasad funkcjonowania świata i relacji społecznych. W swoich komentarzach część respondentów odnosiła się do ról, różnych w zależności od płci, określając je jako naturalne. Inni z kolei podawali przykłady tego typu uwag i zachowań jako szkodliwy stereotyp, z którym kobiety muszą sobie radzić. Dla kobiet stanowi to dodatkowe obciążenie poza regularnymi zadaniami w pracy. Z badań wynika, że obok deprymujących komentarzy kobiety otrzymują innego rodzaju zadania, potencjalnie hamujące ich rozwój zawodowy lub awans.
 - Opisywane głównie przez kobiety bariery są dla mężczyzn często niewidoczne. Respondenci płci męskiej częściej odwoływali się do przekonania o tym, że wystarczą chęci i kompetencje, żeby osiągać sukcesy, a płeć w AGH nie ma żadnego znaczenia. Samemu nie doświadczając podobnych barier, trudniej jest przyjąć perspektywę osób w mniej uprzywilejowanych pozycjach. A ponieważ mężczyźni są częściej w strukturach władzy, tego typu przekonania mogą być powielane. Równocześnie mężczyźni, mówiąc o barierach we własnych karierach, wskazują na pozamerytoryczne ograniczenia, wynikające np. z nieformalnych sieci relacji na uczelni czy utrudnionym dostępie do pozycji władzy.
 - **Wiara w sprawiedliwy świat i w to, że znaczenie mają jedynie kompetencje prowadzi do sprzeciwu wobec wszelkich mechanizmów niwelowania nierówności.** Przez część respondentów są one postrzegane jako próba dyskryminacji mężczyzn. Przekonanie, że wystarczy chcieć i że nie są potrzebne żadne działania równościowe, wpływa również na osoby z innych grup mniejszościowych, np. pracowników i pracowniczki z niepełnosprawnościami. Społeczno-kulturowe bariery, często dotkliwe dla kobiet, a niewidoczne dla mężczyzn, są kolejnym utrudnieniem we współuczestniczeniu w organach decyzyjnych przez kobiety.

W AGH musi się zmienić stosunek mężczyzn zajmujących stanowiska decyzyjne/kierownicze do kobiet. Nie ma potrzeby wprowadzania parytetu, ale jest potrzeba zmiany myślenia, postaw. Kobiety są w AGH traktowane gorzej, nawet jeśli zajmują kierownicze stanowiska. Dyrektor wysokiego szczebla przychodzi do kobiety szczebla zarządzającego (niebędącej w zależności służbowej z nim) i prosi ją o przygotowanie danych. Kiedy słyszy odpowiedź, że

oczywiście otrzyma, o co prosi, ale nie dzisiaj, mówi kobiecie: „ale jutro”. Mężczyźni by tego nie powiedział. To nie jest pojedyncza sytuacja dotycząca jednego dyrektora. Niestety wielu, również młodych mężczyzn na wysokich stanowiskach, w ten sposób traktuje kobiety (*osoba pracująca, b.d. dot. płci*).

4. **Bariery psychologiczne (*samoocena, niskie poczucie kompetencji itd.*)**. Ważnym uwarunkowaniem niskiej reprezentacji kobiet we władzach, na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych są również czynniki o charakterze psychologicznym. Kobiety nie decydują się na pełnienie eksponowanych funkcji ze względu na niższe poczucie kompetencji i niską samoocenę, a także słabsze poczucie przynależności do zmaskulinizowanego środowiska.

W mojej opinii kobiety często nie decydują się na awans ze względu na subiektywne poczucie niższej wartości, obawy przed rozpoczęciem nowych obowiązków czy większe zaangażowanie w sprawy rodzinne (*kobieta, pracowniczka*).

Potrzeby i oczekiwania osób badanych dotyczące równego traktowania w organach decyzyjnych

1. **Reprezentacja kobiet na stanowiskach decyzyjnych**. Badania ilościowe i jakościowe pokazują, że dominacja liczbowa mężczyzn w organach decyzyjnych uczelni oraz pomocnicze funkcje kobiet i maskulinizacja władzy w AGH są dostrzegane przez osoby badane. Krytyka braku kobiet w kolegium rektorskim była podnoszona w komentarzach zarówno kobiet, jak i mężczyzn, i takie komentarze pojawiały się stosunkowo często. Choć część komentujących wyrażała przekonanie, że mężczyźni są lepiej predysponowani do stanowisk decyzyjnych, to dla wielu innych nieobecność kobiet w gronie najwyższych władz symbolizuje ich nierówny status na AGH.

AGH zatrudnia 40% kobiet, w większości w administracji, i nie ma nawet prorektora kobiety. Większość dziekanów to mężczyźni. Owszem mamy kobiety prodziekanów i dyrektorki, ale głównie do pracy, a nie prezentacji instytucji (*kobieta, pracowniczka*).

- **Zwraca uwagę odmienna perspektywa kobiet i mężczyzn wobec szans, jakie mają przedstawiciele tych grup na objęcie stanowisk wyższego szczebla**. W badaniach ilościowych 56,2% mężczyzn oceniło, że nie ma różnic związanych z płcią w zajmowaniu tych stanowisk, w porównaniu z 19% kobiet, które też wyraziły takie zdanie. Kobiety w większości (72,9%) oceniły, że stanowiska wyższego szczebla często lub głównie przypadają mężczyznom. Zdanie to podzieliła 32,5% mężczyzn. Żadna z grup nie uznała, że kobiety są w tym względzie faworyzowane. Wśród mężczyzn takie przekonanie wyraziło tylko 4,1%, a wśród kobiet niecały 1% (0,8%). Można zatem wnioskować, że kobiety odczuwają nierówność swoich szans w dochodzeniu do stanowisk decyzyjnych, mężczyźni w większości tego nie zauważają.
2. **Szkolenia osób na stanowiskach władzy**. Potrzebą i oczekiwaniem często wyłaniających się w komentarzach jest przeprowadzanie obowiązkowych szkoleń z kompetencji zarządczych dla tych, którzy zajmują stanowiska kierownicze. Wiele uwag w ankiecie odnosiło się do problemów związanych z relacjami z przełożonymi. A część z problemów, zdaniem osób badanych, byłaby stosunkowo łatwa do rozwiązania, gdyby osoby na stanowiskach

decyzyjnych miały odpowiednie przeszkolenie. Wskazywano, że osoby posiadające władzę często nie mają kompetencji menadżerskich i takie kompetencje nie są uwzględniane jako niezbędne do stanowisk decyzyjnych. Zdaniem badanych w AGH powinno się sprawdzać te kompetencje przed decyzją o awansie lub wymagać od osób na stanowiskach zarządczych, że przejdą obowiązkowe szkolenia w tym zakresie. Należy zaznaczyć, że problem niskich kompetencji liderskich nie jest związany z płcią i w opiniach badanych dotyczy zarówno mężczyzn, jak i kobiet.

AGH oferuje obecnie bardzo duże możliwości rozwoju. Bardzo dobrze oceniam różne szkolenia, w których uczestniczę dzięki Centrum E-learningu, np. szkolenie o talentach. Pozwala to rozwijać siebie oraz inne osoby, z którymi na co dzień współpracuję. Myślę, że to była bardzo dobra inicjatywa, a ludzie, którzy tam pracują, są naprawdę kompetentni. Warto inwestować w szkolenia liderów, bo to oni mają największy wpływ na rozwój ludzi, mogą ich niesamowicie rozwinąć lub zwinąć. Obecnie czuję, że najbardziej potrzeba mądrych ludzi na stanowiskach zarządczych. Osoby, które całe życie prowadzą życie naukowe, nie są koniecznie przygotowani i „nadają” się do kierowania jednostkami, szczególnie kiedy w tej jednostce mocno rozwija się działalność badawcza oparta na grantach i wszelkiego rodzaju współpracach. Często te osoby dzięki stanowisku lepiej realizują swoje własne interesy. Ale przecież nie o to chodzi (*osoba pracująca, b.d. dot. płci*).

Marzy mi się, że kierownicy poszczególnych jednostek są wysoko wykwalifikowani do pełnienia swoich funkcji, gdyż to oni tworzą klimat w jednostkach. Że wspierają i zachęcają do rozwoju, że traktują wszystkich równo, że mają empatię, że potrafią zarządzać ludźmi, że są liderami, będą szanowali innych ludzi. Marzy mi się atmosfera sprzyjająca rozwojowi, gdyż dla młodych ambitnych osób środowisko, które wciąż blokuje, strasznie męczy i odbiera energię do działania. Sama nie raz myślałam o zmianie miejsca pracy (*osoba pracująca, b.d. dot. płci*).

3. **Wprowadzenie mechanizmów weryfikacji kompetencji zarządczych i konsekwencji wobec osób nadużywających pozycji władzy.** Badania jakościowe pokazują, że zdaniem ankietowanych zajmowanie wysokiej pozycji w hierarchii jest gwarantem bezkarności w przypadku naruszeń. Wiele komentarzy odnosiło się do tego, że jeśli osoby mające władzę zachowują się w sposób nieetyczny czy dyskryminujący, to zdecydowanie lepiej tych naruszeń nigdzie nie zgłaszać, ponieważ negatywne konsekwencje dotkną sygnalistów, a nie osoby na stanowiskach decyzyjnych. W tych opiniach widoczne jest niskie zaufanie do instytucji, która w opiniach badanych nie dysponuje mechanizmami weryfikacji kompetencji zarządczych i nie wyciąga konsekwencji wobec osób nadużywających pozycji władzy.

Doceniam różne działania w sprawie dążenia do równego traktowania, które zostały wprowadzone w ostatnich latach na AGH. Niemniej jednak same szkolenia, akcje informacyjne nic nie zmieniają. Potrzebna jest zmiana świadomości, mentalności; przekonanie, że winni nadużyć zostaną ukarani (*mężczyzna, pracownik*).

4. **Oczekiwanie równościowej reprezentacji, ale niechęć wobec polityki afirmacyjnej (lub rozwiązaniom kwotowym).** Pomimo często wyrażanego niezadowolenia na brak kobiet w kolegium rektorskim pomysł wprowadzenia rozwiązań kwotowych był w komentarzach szeroko krytykowany. Kwestie reprezentacji kobiet w ciałach decyzyjnych i rozwiązania kwotowe nazywane są łącznie przez respondentów i respondentki „parytetami”. Warto

podkreślić, że rozwiązania te kontestują zarówno mężczyźni („stanowisko powinno być za kompetencje, nie za płeć”), jak i kobiety („nie chcę specjalnego traktowania”). Powtarza się opinia, że rozwiązania kwotowe oznaczałoby zatrudnianie osób o niższych kompetencjach.

- Warto zauważyć, że pomysły na zrównanie szans innych grup (migrantów, osób neuroróżnorodnych czy rodziców) też są krytykowane z podobnej perspektywy, sugerującej, że działania na rzecz równości dyskryminują lub będą miały negatywny wpływ na grupy większościowe („Tworząc żłobek, przedszkole, popołudniowe zajęcia czy opiekę wakacyjną dla dzieci osób zatrudnionych w AGH dyskryminuje się pracowników bezdzietnych, ponieważ dla nich nie ma żadnych dodatkowych benefitów”).
- Jednocześnie badania ilościowe pokazują, że zasadniczo jest akceptacja dla działań dbających o wprowadzenie reprezentacji różnych grup interesów w ciałach decyzyjnych, choć widać różnice w opiniach kobiet i mężczyzn. Odpowiednio 70,3% kobiet i 51,5% mężczyzn zgodziło się z twierdzeniem, że warto zadbać o taką reprezentację. Opór wobec takiej reprezentacji wyraziło 8,3% kobiet i 19,2% mężczyzn.

Zdecydowanie większą niechęć wzbudza natomiast propozycja polityki afirmatywnej, czyli określenie wymaganego minimalnego, procentowego udziału kobiet i mężczyzn na danych stanowiskach. Pomysł taki popiera 49,6% kobiet oraz 21,2% mężczyzn, a sprzeciwia się mu odpowiednio 21% kobiet oraz 53,4% mężczyzn. Badania ilościowe potwierdzają więc, że brak reprezentacji kobiet lub ich niedostateczna reprezentacja jest bardziej problematyczna dla samych kobiet, a dla większego odsetka mężczyzn nie jest to kwestia istotna. Ta różnica w opiniach potwierdza zatem zjawisko ignorowania barier społecznych przez grupy uprzywilejowane, określanych w literaturze jako niedostrzeganie własnych przywilejów (*advantage blindness* lub *privilege blindness*).

III. Równość w projektowaniu badań naukowych i dydaktyki

Kariera naukowa

Ścieżka awansu naukowego wyznaczana jest poprzez uzyskiwanie kolejnych stopni naukowych. To system w założeniu dość przejrzysty, na co zwracają uwagę osoby badane.

Pojawiły się jednak głosy zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn o utrudnianiu awansu naukowego czy niejasnych kryteriach awansu po uzyskaniu nowego stopnia. Choć były to nieliczne zgłoszenia, warto zaznaczyć, że istnienie [transparentnego systemu awansu](#) w oparciu o jasne kryteria obowiązujące na całej uczelni wprowadziłoby większe poczucie zrozumienia obowiązujących zasad.

W części komentarzy dodatkowych do pytań w ankiecie osoby badane podkreślają, że kryteria i procedury awansu zawodowego z pozycji asystenta na adiunkta są niejasne i niespójne w różnych wydziałach, a decyzje głównie należą do osób kierujących katedrami.

Osoby badane zwracają także uwagę na nierówności na poziomie awansu na stanowiska decyzyjne, ponieważ, jak wynika z badania ankietowego, decyzje o awansie są podejmowane przez mężczyzn, których jest więcej i na wyższych stanowiskach, a ci chętniej awansują innych mężczyzn niż kobiety. Pojawiły się także głosy wskazujące na decyzyjność na podstawie personalnych preferencji czy nawet nepotyzmu. Zwracają na to uwagę tak kobiety, jak i mężczyźni. I choć nie są to informacje poparte dowodami, fakt istnienia takiego przekonania świadczy o braku transparentnego systemu awansu, co powoduje niepewność i podejrzliwość.

W badaniu ankietowym w pytaniu o to, komu zazwyczaj przyznawane są stanowiska wyższego szczebla, odpowiedź „głównie mężczyznom” wybrało 46% kobiet, a tylko 13% mężczyzn. Świadczy to o zupełnie odmiennym postrzeganiu rozkładu władzy na uczelni przez obie płcie.

Brak jest jednoznacznych i ogólnodostępnych wytycznych w kwestii awansu ze stanowiska asystenta na adiunkta. W jednej katedrze Wydziału awans taki uzyskuje się po 3 miesiącach, a w innej tego samego Wydziału trwa to kilka lat i jedynym argumentem jest – to decyzja Kierownika Katedry (*Pomocniczy pracownicy nauki, mężczyzna*).

Projekty naukowe

Kobiety zatrudnione w AGH są aktywne w aplikowaniu o projekty badawcze. 33% wniosków składają kobiety, co jest proporcjonalne do liczby zatrudnionych pracowniczek na stanowiskach naukowych i naukowo-badawczych w AGH.

Kobiety-badaczki są bardzo aktywne, jeśli chodzi o prowadzenie projektów. 28% projektów krajowych i aż 40% projektów zagranicznych są przez nie realizowane. Dane te świadczą o dużym potencjale zarówno naukowym, jak i lidarskim kobiet zatrudnionych w AGH.

Dane te są zbliżone do statystyk z lat ubiegłych, gdzie odsetek kobiet kierujących projektami międzynarodowymi wahał się między 31% a 43% (lata 2019–2021).

Badane osoby podkreślały, że jedną z trudności w obszarze prowadzenia projektów naukowych jest nadmierne obciążenie dydaktyczne, które pozostawia niewiele czasu na

badania. Osobnym problemem są także trudności w zarządzaniu finansami projektów i spełnianiu wymagań administracyjnych. Osoby biorące udział w ankiecie bez względu na posiadany stopień naukowy podkreślały wielokrotnie w komentarzach, że administracja częściej utrudnia, niż wspiera działalność badawczą.

Mobilność naukowa

Dużym utrudnieniem dla mobilności szczególnie zagranicznej są zobowiązania rodzinne. Problem ten dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, ponieważ młodsze pokolenie tych ostatnich angażuje się coraz bardziej w obowiązki opiekuńcze. Niemniej jednak, jak sami podkreślają w wywiadach pracownicy AGH, dla kobiet-naukowczyń rozwiązanie tego problemu jest trudniejsze, gdyż to od nich częściej oczekuje się większego zaangażowania w opiekę nad dziećmi, co stanowi bardzo duże wyzwanie dla mobilności naukowej.

Jest to szczególnie duży problem z uwagi na formalny wymóg realizacji stażu naukowego w innej jednostce badawczej niż miejsce zatrudnienia w procedurze habilitacyjnej.

Kolejny aspekt utrudniający mobilność, o którym wspominali badani, to bariery finansowe. Mimo że problem ten dotyczy – ponownie – zarówno kobiet, jak i mężczyzn, z uwagi na chęć godzenia obowiązków zawodowych i prywatnych wyjazd na staż naukowy z rodziną wiąże się z o wiele większymi nakładami finansowymi. W połączeniu z niższymi zarobkami problem ten staje się wyraźnie dotkliwszy dla kobiet i może być jedną z przyczyn niższego poziomu uzyskiwania habilitacji przez kobiety.

Bariery i wsparcie na drodze rozwoju naukowego

1. Największą barierą, jaką zgłaszają osoby pracujące w AGH, to [brak wsparcia ze strony bezpośrednich przełożonych](#). W danych ankietowych oraz w wywiadach pojawiło się bardzo dużo uwag o niskich kompetencjach kierowniczych osób, które obejmują stanowiska wymagające zarządzania pracownikami. Jak wynika z danych, nie jest to przejaw złej woli czy awansowania nieodpowiednich osób, a [raczej niska świadomość tego, że kompetencje przywódcze są specyficzne](#), odrębne od kompetencji naukowych i wymagają świadomego wysiłku edukacyjnego, aby mogłyby być wykorzystywane przez osoby obejmujące wyższe stanowiska.
2. Osoby zatrudnione w AGH dostrzegają pilną potrzebę opracowania systemu [przygotowania osób do pełnienia ról związanych z zarządzaniem innymi](#). Dotyczy to zarówno kompetencji komunikacyjnych, leaderskich, jak i tych z zakresu równego traktowania.
3. Zdaniem badanych osoby na stanowiskach kierowniczych powinny być lepiej poinformowane o zaangażowaniu osób w katedrach. W związku z tym jako jedno z rozwiązań pojawiających się w komentarzach jest wprowadzenie anonimowych ankiet, w których będzie można ocenić pracę przełożonych, a także zagwarantowanie, że osoby [kierujące wydziałem będą posiadać kompetencje z zakresu zarządzania i przywództwa, a nie tylko z badań naukowych](#).

Mój przełożony nie ma zielonego pojęcia, czym się zajmuje. Nie wyraża żadnego zainteresowania tym tematem ani też nie jest zainteresowany przydzieleniem mi zadań z zakresu moich kompetencji (*mężczyzna pracujący*).

4. Analogicznie w komentarzach pracowników pojawiło się wiele uwag o dużym **pozytywnym znaczeniu wsparcia wyższych stażem naukowców**, lecz jest to raczej kwestia szczęśliwego przypadku niż systemowego przygotowania osób pełniących funkcje przywódcze. Natomiast otrzymane wsparcie od osoby o dłuższym stażu i wyższej pozycji, jeśli ma się to szczęście, znacząco wpływa na rozwój kariery naukowej, co jeszcze bardziej podkreśla wartość, jaka płynie z dbałości o ten aspekt.
5. Kolejna bariera, na którą zwracają uwagę badani, to **obciążenie obowiązkami dodatkowymi**, np. administracyjnymi czy pracą w komisjach itd. Wiele osób podziela przekonanie, że im bardziej ktoś jest kompetentny i rzetelny, tym więcej dostaje pracy dodatkowej, natomiast osoby mniej kompetentne, uważane za mniej rzetelne, mają adekwatnie mniej obowiązków. Osoby badane uważają ten proceder za wysoce demotywujący.

Im więcej człowiek umie zrobić, tym więcej obowiązków dostaje (bo inni „nie umieją”). A być może nie umiem odmawiać (*kobieta pracująca*).

W mojej Katedrze panuje generalnie zasada, że pracę „dowala się” tym, co się starają. Są z drugiej strony osoby, które „nauczyły” przełożonych, że im się nic nie daje do zrobienia, np. z zakresu organizacyjnego. Panuje stary zwyczaj, że pracownik naukowo-dydaktyczny jest od wszystkiego, nawet do noszenia mebli i skręcania regałów itp. A potem pytanie: dlaczego masz tak mało artykułów? (*pracownik, brak danych o płci*).

6. Jak podsumowują badani, **obciążenie zadaniami administracyjnymi odciąga od pracy naukowej** lub czasem wręcz zniechęca do podejmowania naukowych zadań, które w efekcie będą wymagały skomplikowanych i czasochłonnych procesów administracyjnych (rozliczeń itp.).
7. Badane osoby podkreślały, że administracyjna strona dydaktyki jest bardzo problematyczna pod względem ustalania harmonogramów. **Brakuje przejrzystości** ze strony przełożonych (osób kierujących katedrami). Nie wiadomo, na podstawie jakich kryteriów przydzielają tematykę zajęć do poprowadzenia. Harmonogramy zajęć są zdaniem badanych układane w sposób, który nie uwzględnia potrzeb kadry, prowadząc do rozproszonych zajęć w wielu różnych lokalizacjach.
8. Wśród kobiet częściej pojawiły się głosy o niskim docenianiu ich dorobku naukowego w porównaniu z mężczyznami i **postrzeganie ich jako mniej kompetentne badaczki**. W badaniu ankietowym na pytanie, o to komu głównie przydzielane/przyznawane – kobietom czy mężczyznom – są takie zasoby, jak doradztwo i/lub wskazówki przy podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej, odpowiedź „nie widzę różnic” wybrało 38% kobiet i 66% mężczyzn. Świadczy to o poczuciu niedoceny kobiet zatrudnionych w AGH.

To, że piszę artykuły i jestem proaktywna na polu działalności dydaktycznej i naukowej, to tylko i wyłącznie moja wewnętrzna motywacja i misja. W żaden sposób nie jestem zachęcana przez pracodawcę, a wręcz na każdym kroku muszę pokonywać wiele trudności. Pomocniczy pracownicy nauk” (*kobieta, pracująca*).

9. I wreszcie często pojawiały się głosy dotyczące bariery finansowej – niskiego dostępu do środków na badania czy udział w konferencjach.

Dopiero wprowadzenie programu IDUB umożliwiło mi pełny rozwój zawodowy, realizację badań oraz zaspokojenie na gruncie finansowym, umożliwiające normalnie funkcjonowanie w życiu prywatnym (*kobieta, pracująca*).

Podsumowując, główne bariery dla rozwoju kariery naukowej wskazywane przez osoby biorące udział w badaniu to:

1. Niskie wsparcie ze strony bezpośrednich przełożonych wynikające z niedostatecznych kompetencji liderskich.
2. Spadek motywacji wynikający z braku docenienia i niskiego wsparcia na drodze rozwoju – w pytaniu o to, czy uczelnia motywuje do pracy, odpowiedź „zdecydowanie tak” nie padła ani razu. Odpowiedź twierdzącą zaznaczyło 44% mężczyzn i 27% kobiet. Widoczna jest więc duża dysproporcja między postrzeganiem motywowaniem kobiet i mężczyzn.
3. Nadmierne obciążenie obowiązkami dodatkowymi, tj. dydaktycznymi, administracyjnymi itd.
4. Niedobór środków finansowych na badania, na udział w konferencjach itd.
5. Niedostateczne wsparcie administracji, utrudnienia, rozliczenia, skomplikowany i czasochłonny obieg dokumentów.
6. **Warto natomiast podkreślić, że większość z tych barier zgłaszają zarówno kobiety, jak i mężczyźni.**

Studiowanie. Rekrutacja na studia

Ogólne dane z 2024 roku dotyczące rekrutacji na studia wskazują, że kandydatki odnoszą lepszy wskaźnik sukcesu rekrutacyjnego niż średni wskaźnik dla wszystkich osób kandydujących (27,7% do 22,8%) na I stopniu studiów dziennych. Przekłada się to na 32,5% udział kobiet w przyjęciach na pierwszy semestr I stopnia na całej AGH.

Także na mniej licznych studiach II stopnia wskaźnik sukcesu jest wyższy na podobnym poziomie (60% do 56% dla wszystkich kandydatów). W tym jednak przypadku przekłada się to też na wyższy udział kobiet wśród osób podejmujących studia na II stopniu (58%). W ogólnej liczbie osób przyjętych na I rok studiów na I i II stopniu kobiety stanowią zatem 34%.

W kontekście różnorodności kulturowej warto zauważyć, że wskaźnik sukcesu rekrutacyjnego cudzoziemców jest wyjątkowo niski – ponad dwukrotnie od średniej dla kandydatów z Polski (11%) na I stopniu oraz czterokrotnie na II stopniu (13,5%).

Na większości kierunków w AGH widoczna jest przewaga liczebna przyjmowanych mężczyzn. W porównaniu z 2020 rokiem na trzech z sześciu kierunków utrzymuje się sytuacja, że przyjmowanych jest poniżej 10% kobiet. Są to: Automatyka przemysłowa i robotyka,

Elektronika, Elektronika i telekomunikacja. Tak niski wskaźnik feminizacji pojawił się też na anglojęzycznych kierunkach Mechanical Engineering i Mechantronic Engineering oraz Inżynierii i analizie danych.

Warto jednak zauważyć, że w przypadku Automatyki przemysłowej i robotyki oraz Elektroniki wskaźnik sukcesu rekrutacyjnego kobiet bywa wyższy od wskazanej średniej różnicy dla AGH, zatem przyczyną niskiej feminizacji jest to, że są to kierunki niepopularne wśród kandydatek. Na Inżynierii i analizie danych wskaźnik ten jest tylko nieznacznie wyższy dla kobiet niż dla mężczyzn, zaś na trzech pozostałych kierunkach wskaźnik sukcesu rekrutacyjnego kobiet jest niższy od wskaźnika dla mężczyzn dla danego kierunku.

Trzy inne kierunki, które miały podobnie niski poziom feminizacji w 2020 roku, w 2024 podniosły udział przyjmowanych kobiet: Informatyka stosowana (do 21,05%), Cyberbezpieczeństwo (14%) oraz Mechanika i budowa maszyn (do 11,44%).

Proporcje równościowe na poszczególnych kierunkach w porównaniu z 2020 rokiem podlegają pewnym wahaniom z wcześniejszej równowagi do udziału w przedziale 34% (Informatyka i ekonometria) do 60% (Inżynieria materiałowa) kobiet wśród nowo przyjętych w 2024 roku. Z ośmiu kierunków, które cztery lata temu miały równe proporcje płci, obserwuje się trzy wzrosty udziału kobiet i pięć spadków. Chociaż takich kierunków z wyrównaną obecnością kobiet i mężczyzn jest więcej niż w poprzednim badaniu (11), to 5 z nich ma roczniki mniejsze niż 60 osób. Liczniejsze kierunki to Geologia stosowana, Inżynieria biomedyczna, Informatyka społeczna, Socjologia, Inżynieria i zarządzanie procesami przemysłowymi, Zarządzanie.

Przewaga liczebna powyżej 60% kobiet przyjętych na kierunek w 2024 roku dotyczy sześciu kierunków. Trzy z nich – Inżynieria i monitoring środowiska, Inżynieria produkcji i jakości oraz Nowoczesne technologie w kryminalistyce – trwale utrzymują przewagę przyjmowanych kobiet. Do nich dołączyły Ceramika, Kulturoznawstwo oraz Inżynieria i ochrona środowiska. Jednak na takich kierunkach, jak Inżynieria biomedyczna, Fizyka medyczna, Technologia chemiczna oraz Inżynieria i zarządzanie procesami przemysłowymi, liczba przyjmowanych kobiet wyraźnie się zmniejszyła. Ogólnie zatem profil preferencji kandydujących kobiet pozostaje przy *life-science*, przesuwa się zaś z matematyki i fizyki ku naukom społecznym i humanistycznym. Dominacja kobiet na pewnych kierunkach jest wyraźnie mniej trwała niż ich nieobecność kierunkach elektrycznych i automatycznych. Podobnie jak cztery lata temu, mało kobiet aplikuje na kierunki, gdzie jest zazwyczaj najwięcej chętnych na jedno miejsce. Wyjątkiem jest Inżynieria i analiza danych, gdzie wśród 1060 kandydatów było 455 kobiet. Jest to jednak kierunek z bardzo niskim ogólnym wskaźnikiem sukcesu rekrutacyjnego (7,54%).

Struktura płci w szkole doktorskiej

W roku akademickim 2023/2024 w Szkole Doktorskiej AGH w 18 jednostkach szkoły studiowało 811 osób. W tej liczbie kobiety stanowią 33,79%. Jest to wynik niewiele wyższy od początku rekrutacji do Szkoły Doktorskiej (2019/2020), kiedy kobiety stanowiły 32% osób

przyjętych. Liczba doktorantek rozkłada się jednak bardzo nierówno na jednostki. Od samego początku Szkoły Doktorskiej nieznacznie więcej kobiet niż mężczyzn wybiera studia doktorskie na Wydziale Geodezji Górniczej i Inżynierii Środowiska i Wydziale Humanistycznym. Obecnie przewaga doktorantek jest też na Wydziale Inżynierii Metali i Informatyki Przemysłowej.

W przedziale 40% do 50% kobiet studiuje też na wydziałach: Geologii, Geofizyki i Ochrony Środowiska; Zarządzania; Energetyki i Paliw oraz Fizyki i Informatyki Stosowanej.

W pięciu jednostkach udział doktorantek w ogóle osób studiujących jest mniejszy niż 20%. W tej liczbie stale znajdują się: Wydział Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej (15% stanowią kobiety) oraz Wydział Inżynierii Mechanicznej i Robotyki (19% stanowią kobiety – wzrost o 2%). W takim przedziale jest też udział kobiet na wydziałach: Informatyki, Elektroniki i Telekomunikacji; Wiertnictwa, Nafty i Gazu oraz nowopowstały Wydział Informatyki.

Struktura osób studiujących w Szkole Doktorskiej powtarza strukturę rekrutacji na studiach I i II stopnia. Wyraźna jest obecność kobiet w naukach związanych z *life-science* i społecznych oraz ich nieobecność na wydziałach związanych z informatyką techniczną i automatyką.

Doświadczenie studiowania

Dane instytucjonalne wskazują, że sukces w trakcie studiowania (mierzony uzyskaniem stypendium za osiągnięcia) jest w przypadku kobiet niewiele większy niż ich udział w strukturze osób studiujących (35,88%) i jest niższy niż w 2020 roku (39,15%). Analizując dane członkostwa w kołach naukowych, można zauważyć, że udział kobiet w tego rodzaju aktywności jest podobny, choć nieco większy (37,51%).

Znacząco wyższy jest poziom zaangażowania się studentek w życie samorządowe w AGH. W przypadku struktur samorządowych kobiety dominują wyraźnie na stanowiskach przewodniczących i ich zastępców ($\frac{2}{3}$ takich stanowisk), jak i w radach wydziałowych. Liczba kobiet i mężczyzn w ciałach samorządowych jest zasadniczo wyrównana: tylko w czterech radach kobiety, a w dwóch mężczyźni stanowią ponad 60% stanu rady. Wśród wszystkich osób funkcyjnych w Samorządzie Studenckim AGH kobiety stanowią 54,62%. W porównaniu z 2021 rokiem widać wzrost zarówno udziału kobiet na stanowiskach przewodniczących, zastępców, jak i w ogólnym składzie samorządu (52,57% udział kobiet w tym czasie).

W badaniach analizowaliśmy również doświadczenie studiowania w AGH. Najlichnieszym wątkiem w komentarzach jakościowych jest poczucie przeciążenia i wypalenia osób studiujących. W tych wypowiedziach nadreprezentowane są osoby ze szkoły doktorskiej, ale pojawiają się też wypowiedzi osób studiujących na innych stopniach:

Poświęcam na edukację w AGH ponad 70 godzin tygodniowo, nie wliczając czasu podróży między kampusem a miejscem zamieszkania. Nie prowadzę życia towarzyskiego, nie pracuję zawodowo i rutynowo śpię mniej niż 6 godzin na dobę przez brak czasu. Pomimo tego nie nadążam z natłokiem obowiązków – jestem zmuszony odwlekać istotne projekty przedmiotowe, aby realizować inne, nieraz przychodzę na zajęcia seminaryjne bez odpowiedniego przygotowania, a regularna nauka własna ze wszystkich przedmiotów jest dla

mnie nieosiągalna. Miesiąc po rozpoczęciu bieżącego roku akademickiego mam objawy zespołu wypalenia zawodowego, pogarszające moją zdolność do uczenia się. Pomimo dobrych wyników w poprzednich semestrach studiów, okupionych podobnym nakładem pracy, powątpiewam w swoją zdolność do zaliczenia bieżącego semestru (*osoba studiująca*).

Wydaje się, że jest to poważniejsze zjawisko w kontekście badań realizowanych przez Centrum Dostępności AGH. 49% osób studiujących wypełniających ankietę diagnozującą potrzeby stwierdziło, że ma problemy ze zdrowiem psychicznym. Wskaźnik ten był wyższy u osób studiujących niż w badaniu pracowników.

Ogólnouczelnianym wyzwaniem dla budowania dobrego doświadczenia studiowania jest organizacja zajęć oraz organizacyjna strona studiowania w ogóle. Jeżeli chodzi o organizację zajęć, to głosy studenckie na ten temat pojawiają się z bardzo różnych kierunków i wydziałów. O problemach z rozwiązywaniem spraw administracyjnych piszą natomiast osoby, które mają z konieczności szerszy kontakt z administracją: osoby studiujące w szkole doktorskiej oraz mające obiektywne problemy z realizacją studiów (choroba).

Główną przeszkodą jest dla mnie biurokracja wynikła z zaległości spowodowanych leczeniem choroby przewlekłej. Uważam, że w przypadku wystąpienia trudności z odbywaniem studiów uczelnia oferuje studentom niewystarczającą pomoc (w tym prawną), a przepisy i procedury są zbyt luźno zdefiniowane, co pozwala prowadzącym i administracji stawiać niemożliwe do zrealizowania wymogi formalne" (*osoba studiująca, niebinarna*).

Ostatnim zjawiskiem związanym z doświadczeniem studiowania jest niedostępność w przestrzeni AGH informacji po angielsku. Problem ten dotyczy wąskiej grupy osób, obcokrajowców, którzy – jak wskazano powyżej – mają większy problem z dostaniem się na studia niż osoby z obywatelstwem polskim. Jednak z perspektywy tej grupy jest to bardzo poważny problem, gdyż istotnie ogranicza ich włączenie do społeczności akademickiej.

Potrzeby i oczekiwania osób badanych dotyczące równego traktowania w pracy naukowej i dydaktyce

1. Badania jakościowe i ilościowe dość jednoznacznie wskazują, że pracowniczki i pracownicy czują się niedoceniani przez przełożonych. Ich praca nie spotyka się z uznaniem, nie jest zauważana przez kadrę zarządzającą. Dotyczy to zarówno osób na stanowiskach administracyjnych, jak i dydaktyczno-badawczych.
2. Problem ten nie wynika zazwyczaj z intencjonalnych działań kadry zarządzającej, ale z braków kompetencyjnych. Kadra zarządzająca nie ma bowiem przygotowania do prowadzenia zespołów, nie posiada kompetencji liderskich, nie szkoli się w tym zakresie. Problemem jest również brak kompetencji komunikacyjnych. Braki te prowadzą do nieporozumień, które nierozwiązywane mogą eskalować w czasie.
3. Pracownicy i pracowniczki administracyjne czują się niedocenieni, ponieważ ich zdaniem praca administracyjna bywa bagatelizowana w przestrzeni Uczelni. *Potrzebą jest więc system motywacyjny i nagradzania dla osób pracujących w administracji.*

4. Pracownicy i pracowniczki angażujące się w pracę dydaktyczną również czują, że jest ona niewystarczająco doceniona, a zauważona w sytuacji nieprawidłowości. [Warto rozważyć rozbudowanie systemu motywacyjnego w obrębie dydaktyki.](#)
5. AGH staje się uczelnią, na którą aplikują kobiety – absolwentki szkół średnich – z dobrymi wynikami z przedmiotów ścisłych. Wskazuje na to fakt, że kobiety kandydujące mają ogólnie większe szanse na przyjęcie na studia I stopnia w AGH niż mężczyźni, gdy kryteriami przyjęć są wyłącznie wyniki egzaminów maturalnych. Na niewielu kierunkach silnie zmaskulinizowanych (ze wskaźnikiem przyjęć kobiet mniejszym niż 10%) kobiety kandydujące mają niższy wskaźnik sukcesu rekrutacyjnego.
6. Studiujące kobiety wciąż w niektórych jednostkach spotykają się z stereotypizacją płci i niewłaściwym traktowaniem przez wykładowców, choć ogólnie skala doświadczeń nierównego traktowania w całej AGH nie jest duża. Jest mniejsza niż w 2021 roku. [Mimo to wymaga ona nadal przeciwdziałania i wyrównywania szans.](#)
7. Ogólne problemy w doświadczeniu studiowania to uszczuplenie kondycji psychicznej osób studiujących i organizacja zajęć niedopasowana do ich stylu funkcjonowania. [Warto rozważyć działania wspierające zdrowie psychiczne osób studiujących.](#)
8. Szczególnie pilną potrzebą osób nieposiadających polskiego obywatelstwa jest dostępność informacji o funkcjonowaniu AGH w języku [angielskim](#).

IV. Równowaga między życiem rodzinnym a pracą zawodową

Organizacja pracy

Dla blisko połowy osób zatrudnionych w AGH pogodzenie pracy z życiem osobistym jest sporym wyzwaniem: 44% kobiet i 51% mężczyzn deklaruje trudność w pogodzeniu zobowiązań osobistych z pracą.

Zauważalne są istotne różnice w postrzeganiu elastyczności pracy zarówno ze względu na płeć, jak i rodzaj zajmowanego stanowiska. Na największy brak elastyczności form pracy wskazują kobiety na stanowiskach administracyjnych – jedynie 15,8% wskazuje na elastyczność pracy, podczas gdy odsetek mężczyzn w tej grupie zawodowej wynosi aż 35%. Ogólnie prawie 71% kobiet zatrudnionych w AGH na stanowiskach administracyjnych negatywnie ocenia elastyczność swojej pracy, w grupie mężczyzn rozkład neutralnych i negatywnych opinii jest bardziej równomierny.

W przypadku prac badawczo-dydaktycznych 70% kobiet i blisko 83% mężczyzn pozytywnie ocenia elastyczność pracy w uczelni, przy czym ocenę negatywną wystawiło ponad dwukrotnie więcej kobiet (14%) niż mężczyzn (6,1%).

Akurat *work & life balance* to jeden z nielicznych atutów pracy na AGH. Osobiście znam kilka osób, które pracują na AGH praktycznie wyłącznie dlatego, że mają w miarę elastyczny czas pracy (*mężczyzna, pracownik badawczo-dydaktyczny*).

Dla osób pracujących na stanowiskach administracyjnych problemem jest więc brak elastyczności godzin pracy oraz brak jednoznacznych rozwiązań umożliwiających hybrydowe i zdalne tryby pracy. Jest to szczególnie istotne w sytuacji coraz większej profesjonalizacji stanowisk administracyjnych, których charakter wykracza poza tradycyjnie pojmowanie „pracy biurowej” – odtwórczej, mechanicznej i ustandaryzowanej.

Z kolei elastyczny harmonogram pracy dla pracowników naukowych i dydaktycznych oznacza w praktyce pracę przez 7 dni w tygodniu, z zajęciami zaplanowanymi od 8.00 rano do 20.00 wieczorem, w tym w weekendy. Zacierają to granice między pracą a życiem prywatnym, a pracownicy i pracowniczki czują, że ich praca pochłania większość ich czasu i energii, pozostawiając niewiele miejsca na zajęcia osobiste i zobowiązania rodzinne:

Praca na stanowisku badawczo-dydaktycznym uniemożliwia mi normalne życie prywatne, bardzo często spotykam się z krytyką osób bliskich w tym zakresie. Ze względu na ilość czasu, który muszę poświęcać na pracę, boję się planować macierzyństwo. Zdarzyło mi się chodzić do pracy chora, bo inaczej musiałabym nadrabiać zajęcia dydaktyczne i prosić studentów o znalezienie na nie wolnych terminów (*pomocniczy pracownik nauki, kobieta*).

Dodatkowo, osoby uczące i prowadzące badania wykonują obowiązki administracyjne, co ogranicza czas na pracę naukową i dydaktyczną. Brak odpowiedniej liczby pracowników technicznych zmusza nauczycieli do obsługi urządzeń kosztem innych zadań. Zaangażowanie w pracę dydaktyczną – czasochłonną i wyczerpującą – jest też w opinii badanych mniej doceniane niż osiągnięcia naukowe. Oczekiwania osób studiujących rosną i są wysokie,

a ocena osoby prowadzącej formułowana w ankietach studenckich ma duży wpływ na dalszą karierę.

Niski poziom cyfryzacji i automatyzacji (np. elektroniczny obieg dokumentów) w zarządzaniu uczelnią jest źródłem frustracji w obu grupach pracowniczych: wsparcia i naukowo-dydaktycznych. Część osób pracujących nie ma dostępu do narzędzi i systemów informatycznych do efektywnej pracy zdalnej i hybrydowej. Nie wszyscy przełożeni są przygotowani do zarządzania tą formą pracy.

Mało efektywne wsparcie ze strony administracji (np. w zarządzaniu projektami badawczymi) zmusza osoby na stanowiskach kierowniczych do poświęcania zbyt dużej ilości czasu na pokonywanie trudności administracyjnych, co nader często odbywa się to kosztem ich życia osobistego. Prowadzi to także do napięć między pionami wsparcia a pracownikami naukowo-dydaktycznymi. Nadmierna biurokratyzacja pojawia się także jako element trudności w funkcjonowaniu w uczelni dla osób studiujących, które nie mogą załatwić swoich spraw w sposób cyfrowy, zaś same procedury administracyjne i organizacyjne bywają dla nich niejasne:

Należałoby zacząć szkolić pracowników z metod organizacji pracy. Nie znam ani jednego biura administracji, które by wykorzystało współczesne metody kolaboracji na dokumentach, co implikuje nieustanne wysyłanie maili tam i z powrotem z nowymi wersjami plików (*student*).

Jednym z najczęściej i najszerzej komentowanych aspektów pracy w AGH jest kwestia pracy zdalnej. Zarządzenie Rektora z dnia 17 lipca 2023 roku dot. pracy zdalnej w formie uznaniowej i okazjonalnej (wynikającej z kodeksu pracy) wraz z procedurami ubiegania się i rozliczania tej pierwszej (do 2 dni w miesiącu) wprowadziło możliwość formalnego wdrożenia elastycznych form pracy. W sumie osoby zatrudnione w AGH mają możliwość ubiegania się dodatkowo o maksymalnie 24 dni pracy zdalnej uznaniowej. Wnioski, poparte opiniami przełożonych, rozpatrywane są przez Rektora AGH. Zgodnie z Zarządzeniem odmowa przyznania tej formy pracy wymaga uzasadnienia. Sposób wprowadzenia pracy zdalnej jest jednak niesatysfakcjonujący dla osób pracujących. Według osób zatrudnionych w uczelni brak jest jasnych i jednolitych zasad dotyczących pracy zdalnej, co prowadzi do nierównego traktowania i niezadowolenia pracowników.

W opiniach osób pracujących możliwości pracy zdalnej są mocno ograniczone także dla osób efektywnie pracujących. Praca zdalna traktowana jest jako przywilej, nie zaś prawo wynikające bezpośrednio z Kodeksu Pracy. Ograniczenia te mogą wynikać z braku zaufania ze strony administracji, która w większym stopniu skupia się na fizycznej obecności niż na realnych wynikach pracy. Z drugiej jednak strony trudności w egzekwowaniu efektów pracy zdalnej oraz brak zaufania do współpracowników zniechęcają przełożonych do jej faktycznego wdrażania.

Procedury wymagające uzasadniania powodów urlopu czy pracy zdalnej bywają postrzegane jako ingerencja w prywatność. Taka sytuacja prowadzi do pytań o to, na ile obecne podejście do organizacji pracy sprzyja optymalnemu wykorzystaniu potencjału pracowników.

Motywowanie, zaangażowanie i ocena pracownicza

Ogółem około 70% osób zatrudnionych w AGH jest zadowolonych ze swojej pracy, przy czym najmniejsze zadowolenie wykazują kobiety zatrudnione na stanowiskach badawczo-dydaktycznych (blisko 8% niezadowolonych), zaś największe zadowolenie deklarują mężczyźni zatrudnieni na stanowiskach badawczo-dydaktycznych (75% zadowolonych). Praca w AGH postrzegana jest jako stabilna. Niespełna 5% osób pracujących obawia się utraty stanowiska w ciągu nadchodzących 6 miesięcy.

Perspektywy rozwoju kariery: nie występują zdecydowanie pozytywne odpowiedzi. Kwestię tę ocenia raczej pozytywnie 28% kobiet i 52% mężczyzn, negatywnie zaś 34% kobiet i nieco mniej mężczyzn – 21,2%, przy czym zdecydowanie negatywnie 12% kobiet. Co ciekawe, odpowiedź neutralną lub brak zdania zadeklarowała 1/3 respondentów. 35% kobiet i 28% mężczyzn nie czuje się motywowanych przez pracodawcę (zob. tabela 7 w Aneksie).

Rozkład poczucia zadowolenia z wynagrodzenia w uczelni jest dość równomierny – po ok. 1/3 osób niezadowolonych, zadowolonych i neutralnych w obydwu grupach zawodowych, przy czym ogółem mężczyźni są nieco bardziej zadowoleni z uposażenia niż kobiety (blisko 38% w stosunku do 34%). Na szczególną uwagę zasługuje grupa pracowników sektora administracji, w której blisko połowa wykazuje wyraźne niezadowolenie z zarobków (zob. tabela 8 w Aneksie).

Kwestia równowagi między życiem prywatnym i zawodowym silnie różnicuje pokolenia osób pracujących na uczelni. Starsi stażem pracownicy, samodzielni pracownicy naukowo-dydaktyczni i administracyjni mówią wprost o pracobolizmie, który negatywnie wpływa na zdrowie i życie osobiste pracowników, ale jednocześnie – w opiniach części osób pracujących – jest elementem etosu naukowca i pozwala funkcjonować na uczelni.

Praktyka uczelni polegająca na przydzielaniu zwiększonego obciążenia pracą najzdolniejszym pracownikom, przy jednoczesnym odciążaniu mniej zdolnych czy zaangażowanych, przyczynia się do poczucia wypalenia wśród zaangażowanych pracowników.

Dodatkowo, system oceny wyników nie uwzględnia odpowiednio dodatkowego wysiłku i osobistych poświęceń pracowników naukowo-dydaktycznych, a w przypadku pracowników administracji system taki nie istnieje, co utrudnia obiektywną ocenę zaangażowania tej grupy pracowników.

Formalna ocena pracownicza w przypadku osób na stanowiskach naukowych i dydaktycznych jest często postrzegana jako niesprawiedliwa i nieadekwatna do rzeczywistych nakładów pracy osób zajmujących stanowiska badawcze i dydaktyczne. Pracownicy naukowcy często poświęcają swoje życie osobiste na rzecz pracy, pracując wieczorami, nocami i w weekendy, aby sprostać wysokim wymaganiom. Pracownicy czują, że kryteria nie odzwierciedlają rzeczywistego wkładu i zaangażowania w pracę naukową i dydaktyczną.

W przypadku osób pracujących na stanowiskach administracyjnych brak jest funkcjonującego systemu oceny, co także stanowi problem: przełożeni nie dysponują formalnym i porównywalnym narzędziem do motywowania i doceniania współpracowników. W rezultacie powstaje luka utrudniająca efektywnie zarządzanie zespołami oraz awans zawodowy tej grupy

pracowników także w ramach struktur AGH. Brak polityk rozwijania kompetencji przekłada się na braki perspektyw rozwoju zawodowego.

Opieka nad osobami zależnymi

Badania wskazują, że połowa społeczności AGH łączy obowiązki opiekuńcze z pracą. Blisko 50% kobiet i 44% mężczyzn ma pod swoją opieką dzieci do lat 18, z czego średnio dla 15% kobiet i blisko 6% mężczyzn jest to opieka samodzielna. Średnio 14% badanych kobiet i 11,5% badanych mężczyzn deklaruje opiekę nad osobami zależnymi dorosłymi. Blisko 19% kobiet i 7% mężczyzn nie doświadcza żadnego wsparcia w swoich obowiązkach opiekuńczych.

Obowiązki domowe z kolei są najbardziej przeciążające dla pracowników badawczo-dydaktycznych. Skarży się na nie ponad 59% kobiet i 57% mężczyzn, deklarując, że powodują one zmęczenie utrudniające efektywną pracę. W grupie pracowników administracyjno-technicznych to odpowiednio 34% i 36%.

Blisko 60% kobiet i 25% mężczyzn biorących udział w badaniu korzystało z urlopu opiekuńczego, przy czym znakomita większość z nich spotkała się z reakcją pozytywną lub neutralną osób przełożonych (odpowiednio 94% kobiet i 98% mężczyzn). Jedynie 6% kobiet i 1 mężczyzna doświadczyło jednoznacznie negatywnej reakcji. Dodatkowo aż 75% mężczyzn pracowników naukowo-badawczych doświadczyło pozytywnej reakcji osób przełożonych, co może świadczyć o jednoznacznie wyrażanym wsparciu i pozytywnym nastawieniu do dzielenia się urlopami opiekuńczymi w tej grupie zawodowej.

Z perspektywy kadry administracyjnej i pracowników naukowo-dydaktycznych kluczowe trudności związane z godzeniem pracy zawodowej i opieki nad osobami zależnymi to:

1. Niewystarczające wsparcie instytucjonalne, np. w postaci organizacji opieki nad dziećmi w czasie wakacji.
2. Brak dostosowania kalendarza roku akademickiego do roku szkolnego; szczególnie dotyczy to osoby zatrudnione na stanowiskach badawczo-dydaktycznych. Niedopasowanie terminów akademickich do ferii i wakacji dzieci utrudnia organizację opieki.
3. Trudności w uzyskaniu zgody na pracę zdalną nawet w uzasadnionych sytuacjach.
4. Organizacji pracy pracowników naukowo-dydaktycznych, którzy często pracują w domu w godzinach popołudniowych i wieczornych oraz w weekendy, co stanowi szczególne wyzwanie dla osób planujących macierzyństwo lub wychowujących dzieci.
5. Problemy finansowe i konieczność wieloletowości: część z osób pracujących na uczelni na niższych stanowiskach naukowo-badawczych czy administracyjnych podejmuje dodatkowe zatrudnienie, co jeszcze bardziej ogranicza czas na życie rodzinne.

Zdrowie i specjalne potrzeby osób pracujących i studiujących w AGH

Udostępnione Zespołowi ds. GEP badania przeprowadzone przez Dział Dostępności w 2024 roku wśród grupy 786 osób pracujących i 1776 osób studiujących dotyczyły identyfikacji potrzeb związanych ze zdrowiem i dobrostanem w miejscu pracy i studiowania. Osoby z orzeczeniem niepełnosprawności stanowią ok. 3,4% spośród osób zatrudnionych

i 3,6% osób studiujących, zaś choroby przewlekłe dotyczą aż 37% osób pracujących i niemal 27% osób studiujących.

Doświadczenia kryzysu zdrowia psychicznego są udziałem 17% osób pracujących oraz 49% osób studiujących.

Problemy ze wzrokiem wymagające noszenia okularów deklaruje 75% osób pracujących i 57% osób studiujących, blisko 10% osób pracujących i 5.5% studiujących doświadcza problemów ze słuchem, blisko 6% osób pracujących i 2% studiujących deklaruje trudności w poruszaniu się, zaś odpowiednio 8% i 11% deklaruje inne problemy utrudniające udział w różnych sferach życia na zasadzie równości z innymi osobami.

Osoby pracujące w komentarzach zwracały najczęściej uwagę na potrzebę wyposażenia stanowisk pracy (duże monitory, wentylacja i klimatyzacja, ergonomiczne biurka i krzesła) oraz zwrócenie większej uwagi na aspekty zdrowotne (pakiet medyczny, szersze badania medycyny pracy i profilaktyczne). W przypadku osób studiujących najczęściej odnoszono się do niewygodnych sal wykładowych i nieergonomicznych stanowisk komputerowych, trudności w dostępie do opieki medycznej i pomocy psychologicznej.

Ważną przeszkodą w studiowaniu (uczeniu się, uczęszczaniu na zajęcia itp.), najczęściej deklarowaną przez osoby studiujące w AGH, było poczucie przygnębienia, zestresowania i podenerwowania (łącznie 64,2% ankietowanych). Doświadczenia te częściej deklarowane były przez osoby niebinarne (83%) i kobiety (78%) niż mężczyzn (54%).

Inną istotną przeszkodą w studiowaniu były problemy zdrowotne osób studiujących w AGH. Najczęściej z problemami zdrowotnymi mierzą się badane osoby niebinarne – 64%, dalej studentki – 38% i studenci – 18% (jest to różnica 26 i 46 punktów procentowych między osobami niebinarnymi a kobietami, a następnie mężczyznami, a także 20 punktów procentowych między kobietami i mężczyznami).

W AGH blisko 6% spośród wszystkich osób ankietowanych zadeklarowało, że doświadcza głodu lub braku dostępu do jedzenia dobrej jakości. Płeć nie różnicuje znacząco tych doświadczeń.

Zmęczenie osób pracujących w AGH

Zmęczenia utrudniającego funkcjonowanie po zakończeniu dnia pracy doświadcza często lub bardzo często 64% kobiet i 63% mężczyzn. Zaledwie 10% osób pracujących nigdy nie doświadczyło takiego stanu. Dotkliwego zmęczenia doświadcza znacząco więcej kobiet niż mężczyzn. Różnica ta jest widoczna na stanowiskach administracyjno-technicznych (60% kobiet i 48% mężczyzn), podczas gdy na stanowiskach badawczo-dydaktycznych jest podobnie wysoka i wyrównana (odpowiednio 70% kobiet i 66% mężczyzn).

Średnio 16% kobiet i mężczyzn doświadcza trudności w koncentracji spowodowanej obowiązkami osobistymi. Rzadko lub nigdy nie doświadczyło tego 92% mężczyzn w grupie pracowników administracyjno-technicznych, w pozostałych grupach odsetek ten wynosi nieco ponad 80%.

Neuroróżnorodność

Osoby studiujące wskazują na brak wiedzy osób pracujących w zakresie neuroróżnorodności i chorób psychicznych, co skutkuje niewłaściwym lub nieadekwatnym zachowaniem z ich strony.

Uświadomienie prowadzącym, że ta osoba nie jest leniwa czy lekceważąca, a może po prostu potrzebuje odrobiny pomocy, wyrozumienia, zwykłego zainteresowania, np. zapytania, czy może potrzebna jest jakaś dodatkowa pomoc naukowa, czy powtórzenie jakiejś ważnej informacji. Z doświadczenia sama wiem, że trudno jest poprosić o pomoc, kiedy nie czujesz się na równi z innymi. Ciągła presja w głowie, aby nie odstawać od reszty, potrafi wyniszczyć. Myślę, że warto pokazać jakoś, jak dużo takich osób jest wokół nas, że choroba to nie powód do wstydu, że nie jest się gorszym, tylko innym. Danie studentowi tej nadziei, że bez problemu da radę z wszystkimi wyzwaniami podczas studiów. Może nie przyjdzie im to tak łatwo, ale żeby czuli, że mają wsparcie i nikt nie będzie ich traktował jak studenta „niższej kategorii” (*studentka*).

Jako osoba neuroróżnorodna nigdy nie mówiłam od razu prowadzącym o moich problemach zdrowotnych. Mówiłam o tym tylko i dopiero, gdy wpadłam w tarapaty, np. za dużo nieobecności, zaległe prace/sprawozdania. Mówi się, że tonący brzytwy się chwyta i zawsze tak się czułam. Zawstydzona, że muszę się przyznać, że jestem chora, słaba, nie umiem sobie poradzić i proszę o szansę na rozwiązanie tej sytuacji. Chciałabym podkreślić, że prawie zawsze prowadzący/a, któremu wyznałam całą prawdę, dlaczego mam zaległości w nauce, w końcu wyciągał do mnie pomocną dłoń (tylko raz ratowałam się usprawiedliwieniami od lekarza psychiatry, bo prowadzący nie chciał słuchać żadnych „wymówek”). Jednak tu nasuwa mi się pytanie, czy to całe poczucie wstydu to tylko efekt mojej niskiej samooceny, czy może atmosfera sztucznego podziału prowadzących na studentów „lepszyc i gorszych”, tych, którym zależy, i tych, którzy są tu z przypadku, a kiedy już raz znajdziesz się w grupie „gorszych”, to wyczuwa się jak prowadzący patrzy na ciebie z pogardą, że twoje porażki są wynikiem lenistwa i braku zainteresowania (*studentka*).

Transpłciowość

[Analiza materiału jakościowego pokazuje pilną](#) potrzebę opracowania nakładki na systemy informatyczne wraz z procedurą jej wykorzystania. Osoby transpłciowe stanowią coraz większą społeczność, która zmagą się z różnymi przejawami transfobii, do czego wracamy w niniejszym dokumencie w kolejnej części przy okazji omawiania doświadczeń nierównego traktowania. Wiele osób zwraca uwagę, że tego typu rozwiązania są dostępne w większości Uczelni w Polsce. Osadzenie korekty w procedurze miałoby również znaczeni psychologiczne i byłoby wsparciem emocjonalnym dla osób transpłciowych. Warto zwrócić uwagę, że w niniejszej ankiecie wśród osób studiujących ponad 4% to osoby transpłciowe.

Potrzeby i oczekiwania osób badanych dotyczące wspierania równowagi między pracą/edukacją a życiem

Pojawiają się postulaty [większej elastyczności godzin pracy](#), możliwości pracy zdalnej oraz lepszego dostosowania czasu pracy do potrzeb pracowników zajmujących się osobami zależnymi. Niemożność utrzymania zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ma znaczący wpływ na życie osobiste tych pracowników. Część z badanych,

z grup pracowników naukowo-dydaktycznych i administracyjnych, wyraża chęć skrócenia czasu pracy, nawet do $\frac{3}{4}$ lub $\frac{7}{8}$ etatu, aby lepiej dostosować się do obowiązków rodzinnych. Takie działania pomogłyby osobom pracującym godzić obowiązki zawodowe i rodzinne.

Osoby pracujące w AGH doceniają jednak wsparcie uczelni w trudnych sytuacjach życiowych, elastyczność pracy oraz możliwość zachowania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Większość z nich, w tym 61% kobiet i 67% mężczyzn, podkreśla wyrozumiałość swoich przełożonych wobec obowiązków opiekuńczych i osobistych, podczas gdy jedynie niepełne 5% pracowników nie zgadza się z tym stwierdzeniem. Wsparcie ze strony przełożonych jest szczególnie odczuwalne w porównaniu do braku zrozumienia okazywanego przez współpracowników. *Jeśli chodzi o poziom wsparcia przez przełożonych, widoczna jest pewna polaryzacja opinii, wsparcie oceniane jest albo bardzo wysoko, albo jako niewystarczające lub nieistniejące.*

Relacje z przełożonymi są kluczowe dla zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Mimo generalnie pozytywnej opinii o przełożonych w komentarzach pracowników naukowych pojawiają się uwagi o tym, że przełożeni nie uwzględniają ich sytuacji osobistej, takich jak opieka nad małymi dziećmi czy chorymi członkami rodziny. Niektórzy przełożeni wykazują się brakiem empatii, zmuszając pracowników do wykonywania zadań wykraczających poza ich kompetencje lub obciążając ich dodatkowymi obowiązkami w trudnych momentach życiowych. Pracownicy naukowcy podkreślają, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest możliwa tylko wtedy, gdy kadra zarządcza wykazuje zrozumienie i elastyczność, a nie wprowadza atmosfery strachu.

Niektórzy wskazują na potrzebę oficjalnej ścieżki uzyskania zgody na pracę zdalną lub elastyczny czas pracy. Stworzenie formalnych ścieżek umożliwiających elastyczne formy pracy mogłyby znacząco poprawić dobrostan psychiczny i efektywność pracy zarówno pracowników naukowo-dydaktycznych, jak i administracyjnych. Tu kluczowe byłoby przeszkolenie kadry zarządzającej z zakresu wspierania osób pracujących.

Ankietowani zwracają jednocześnie uwagę na wyzwania, takie jak nadmiar obowiązków administracyjnych, brak dostosowania kalendarza akademickiego do potrzeb rodziców. Doceniana jest natomiast oferta działu socjalnego, która motywuje pracowników do ciekawego spędzania wolnego czasu.

Powrót do pracy po długiej nieobecności spowodowanej chorobą bywa trudny, gdy przełożeni nie okazują empatii i przydzielają obowiązki poniżej kwalifikacji pracownika. Zdarzają się również przypadki naruszania prywatności pracownika, kiedy przełożeni kontaktują się z nim w sprawach służbowych poza godzinami pracy i podczas urlopu.

Wskazuje się na potrzebę lepszej, tzn. bardziej odpowiadającej realiom, oceny efektów pracy naukowej i dydaktycznej oraz aktywnej polityki kadrowej.

Lepsza organizacja pracy i dystrybucja zadań w pionach wsparcia:

Wsparcie administracyjne też byłoby zbawienne – mamy coraz lepszą administrację, ale nadal często mam wykonywać zadania, tj. zbieranie ofert wypełnianie dokumentacji – rzeczy, które mogłaby by robić osoba z administracji, a przynajmniej je ułatwiać, a nie oczekiwać, że pracownik naukowy będzie szukać rozwiązań, np. jakichś formalnych problemów. Ja nie

wymagam od pracownika administracji pracy naukowej, dlaczego ode mnie wymaga się wyszukiwania i porównywania cen noclegów, np. za pobyt na konferencji? Jak takich zadań jest więcej, to zajmuje dużo czasu i np. zniechęca do podejmowania niektórych działań (np. podróży służbowych).

Osoby, które studiują i pracują w innym niż języku polskim, zwracają uwagę na brak [dostosowania Uczelni do potrzeb obcokrajowców](#) w kwestiach dokumentacji czy komunikacji. Dwujęzyczność postulowana jest także przez pracowników i pracowniczki badawczo-dydaktyczne jako element umiędzynarodowienia.

[Informatyzacja procesów i cyfryzacja dokumentów](#) – jako warunek konieczny uelastycznienia pracy administracji AGH oraz zmniejszenia obciążenia pracą organizacyjną pracowników dydaktyczno-badawczych.

Szczególnie osoby studiujące wskazują na potrzebę zwiększenia dostępu do profesjonalnej pomocy psychologicznej.

V. Nierówne traktowanie, molestowanie i molestowanie seksualne

W badaniach Zespołu ds. GEP przeprowadzonych w 2021 roku, jak i w 2024, ważne miejsce zajmują doświadczenia nierównego traktowania i naruszeń dobrostanu osób studiujących i pracujących. Aby budować bezpieczne i przyjazne miejsce studiów i pracy zawodowej, ważne jest zdiagnozowanie miejsc, które wymagają poprawy. Wśród kluczowych doświadczeń, na które wskazują zarówno materiały jakościowe – wywiady oraz komentarze w kwestionariuszu – jak i ilościowe, znajdują się doświadczenia nierównego traktowania, mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego.

O szczegółowych wynikach dotyczących tych doświadczeń piszemy w dalszej części dokumentu. W tym miejscu chcemy zasygnalizować generalne tendencje, które wyłaniają się z przeprowadzonych w 2024 roku badań.

Organizacja AGH jest [doświadczana w dużym stopniu jako przestrzeń równego traktowania](#), to znaczy [większość osób badanych wskazywała, że nie doświadczyła form dyskryminacji, nierówności czy molestowania](#). Badania wykazują niskie natężenie doświadczeń nierównego traktowania na tle rasowym, religijnym czy politycznym.

Badania dowodzą, że nierówne traktowanie – szczególnie zaś poważne naruszenia, takie jak molestowanie seksualne wśród osób studiujących, zwłaszcza kobiet – [zmniejszyło skalę znacząco od 2021 roku](#), czyli od czasu, gdy były przeprowadzone badania w poprzednim Planie. [Ostatnie lata przynoszą poprawę sytuacji osób studiujących](#). Niestety doświadczenie nierównego traktowania [wzrosło wśród kobiet pracujących](#), nie zmieniło się natomiast w odniesieniu do mężczyzn.

Nierówne traktowanie jest doświadczane bez względu na płeć, jednak jest ono typowe przede wszystkim dla kobiet i osób niebinarnych. Płeć różnicuje skalę doświadczeń nierównego traktowania, molestowania i molestowania seksualnego.

Osobami dokonującymi naruszeń związanych z nierównym traktowaniem są pracownicy badawczo-dydaktyczni i inne osoby studiujące, bardzo rzadko administracja.

Analiza wykazała intersekcyjność doświadczeń nierównego traktowania. Znaczy to, że istotnym czynnikiem jest nie tylko płeć badanych, ale również status, pozycja zawodowa czy wiek. Podobnie jak w 2021 roku, na doświadczenia nierównego traktowania wskazują osoby zajmujące zależne i podległe pozycje w strukturze uczelni. Nierówne traktowanie zachodzi w obrębie relacji władzy, a także między osobami o różnych statusach wiekowych.

Badania pokazują ogólną ocenę klimatu różnorodności w AGH. Większość z badanych deklaruje, że jest zadowolona z klimatu różnorodności w AGH, jednak badania dowodzą, że w tym obszarze jest wiele do zrobienia. Na zadowolenie wskazuje 78% studentek i tyle samo studentów, a jedynie 55% osób niebinarnych.

Nierówne traktowanie w doświadczeniach osób studiujących

Mimo wdrożonych działań w uczelni od 2021 roku, takich jak powołanie instytucji rzecznika równości, wprowadzenie Zasad Równego Traktowania czy udostępnienie szkoleń, zjawisko molestowania jest nadal obecne w społeczności akademickiej AGH.

Wśród badanych osób studiujących blisko 10% kobiet i 3% mężczyzn wskazuje, że doświadczyło zachowania mającego znamiona molestowania. 10% kobiet i ponad 7% mężczyzn deklaruje, że było świadkami takich zachowań.

Dane te wskazują na [znaczący spadek względem 2021 roku](#) odsetka osób studiujących deklarujących wprost, że doświadczyło molestowania. Równocześnie blisko [połowa kobiet](#) studiujących doświadczyła seksistowskich żartów czy mizoginicznych komentarzy na temat kompetencji. [Słabną natomiast inne formy naruszeń ze strony kadry, co oznacza, że sytuacja w społeczności AGH poprawiła się w ostatnich 3 latach.](#)

W AGH znacząco zmniejszyło się natężenie lub przestały mieć miejsce zachowania naruszające [bezpieczeństwo fizyczne badanych osób](#). Pozostały jednak te formy zachowań, które mogą być uznane za przejaw przemocy psychicznej.

Nawiązania do zachowań, które możemy zdefiniować jako molestowanie, pojawiają się właściwie w każdym z typów analizowanych danych: uzyskanych w ankietach, wywiadach z osobami studiującymi i pracującymi.

Warto zwrócić uwagę, że nadal, mimo wdrożonych działań od 2021 roku, doświadczane zachowania wskazywane przez osoby badane miały miejsce często w [sytuacjach publicznych](#) (np. podczas zajęć, na zebraniach pracowniczych), a zatem w obecności innych osób studiujących i pracujących. Potwierdza to więc, że zachowania takie jak żarty, komentarze czy inne działania [werbalne](#), są nadal, jak w 2021 roku, częścią szeroko rozumianej kultury organizacyjnej uczelni.

Molestowanie seksualne w doświadczeniach osób studiujących

Podobnie jak w 2021 roku, molestowanie seksualne jest doświadczeniem przede wszystkim studentek, o wiele rzadziej studentów. W roku 2024, badając doświadczenia nierównego traktowania, postanowiliśmy pogłębić analizę zjawiska i zapytać o autorstwo zachowań, które miały znamiona molestowania seksualnego, doświadczanych przez osoby badane. Jak pokazują badania, zachowania oceniane jako naruszające przez studentki były autorstwa przede wszystkim kadry naukowej i kolegów ze studiów, rzadko zaś administracji.

Molestowanie seksualne przybiera zróżnicowane formy, o których mówią badania ilościowe i jakościowe. Poniżej wskazujemy na różne przejawy molestowania, przy niektórych podając dokładne dane liczbowe, które analizujemy na podstawie ankiet, przy innych wskazując na dane opisowe, które wyłaniają się z materiału jakościowego. Wśród zachowań noszących znamiona molestowania seksualnego pojawiają się:

1. [Żarty](#) seksistowskie, podobnie jak w 2021 roku, są jednymi z najczęstszych naruszeń, o których mówią studentki i studenci na wszystkich etapach kształcenia.

- Autorami seksistowskich i mizoginicznych żartów na temat kobiet są najczęściej wykładowcy i studenci. Żarty są wypowiedziane przez wykładowców zazwyczaj podczas zajęć na kierunkach ścisłych i technicznych w obecności innych osób studiujących. Można na tej podstawie wyciągnąć wniosek, że dochodzi tu do reprodukcji negatywnych wzorów między pokoleniami i poczuciu przyzwolenia na tego typu zachowania w społeczności studenckiej.
- Treści żartów mają często podtekst seksualny, odwołują się do stereotypów płciowych i poniżają kobiety. Treść żartów najczęściej dezawuowała zdolności intelektualne kobiet, szczególnie zaś w kontekście nauk ścisłych i technicznych. Obniżała wartość kompetencji studentek, a także seksualizowała je.
- Aż 40,9% badanych studentek doświadczyło żartów lub komentarzy z podtekstem seksualnym ze strony wykładowców. 36% badanych studentek doświadczyło seksistowskich żartów lub komentarzy ze strony innych studentów. Na doświadczenia seksistowskich żartów lub komentarzy ze strony kadry dydaktycznej wskazuje 21,7% badanych mężczyzn studentów i 44,7% studiujących osób niebinarnych. 26% badanych studentów i 51% osób niebinarnych było świadkami tego typu żartów lub komentarzy ze strony innych studentów.
- Na te doświadczenia wskazuje również materiał jakościowy. Badane osoby, niezależnie od płci, statusu czy przynależności etnicznej opisują te żarty jako niestosowne, tworzące krępującą atmosferę, powód dyskomfortu. Często oceniają je jako zaprzeczenie nowoczesnej edukacji i relikty poprzednich dekad.
- Jak mówiła jedna z badanych:

Życzyłabym sobie, aby kiedyś na AGH w końcu „seksistowskie komentarze/teksty” były piętnowane, a nie tłumaczone, że „on taki jest”... jakby to było wytłumaczeniem nieodpowiedniego zachowania kolegi. Generalnie uważam, że uczelnia ma z tym bardzo duży problem. Pytanie, czy uczelnia chce to zmienić? (*studentka*).

2. **Komentowanie wyglądu i aluzje z podtekstem seksualnym** wypowiedziane przez niektórych wykładowców w obecności innych osób studiujących w czasie zajęć lub w innych publicznych sytuacjach. Bycie adresatem lub adresatką **natarczywego** komentowania ciała lub wyglądu fizycznego przez wykładowców było doświadczeniem 6% badanych studentek, 2,6% badanych studentów i 6% badanych osób niebinarnych. Natarczywego komentowania wyglądu i ciała przez innych studentów doświadczyło 12% studiujących kobiet, 8% studiujących mężczyzn, 21% studiujących osób niebinarnych. I tym razem płeć jest czynnikiem różnicującym doświadczenia. To kobiety studiujące doświadczają uwag na temat wyglądu i ciała częściej. Opisy doświadczeń w materiale jakościowym wskazują, że gdy do naruszeń dochodzi (nawet gdy są to komplementy ze strony wykładowców wobec studentek), są często one nieprzyjemnym i uznanym za niestosowne doświadczeniem.
3. **Dzielenie się informacjami o własnym życiu intymnym przez wykładowców.** Niekomfortowe i naruszające dobrostan są opowieści wykładowców o osobistych

doświadczeniach, na przykład życiu małżeńskim, romansach czy innych intymnych wydarzeniach. To naruszenie nie było wskazywane w badaniach w 2021 roku, nie było uwzględniane w kwestionariuszu ankiety, ale pojawia się odwołanie do niego w wielu komentarzach.

4. **Materiały dydaktyczne** przygotowane przez niektórych wykładowców (np. prezentacje w trakcie zajęć) wykorzystujące przekazy o podtekście seksualnym, np. wizerunki nagich kobiecych ciał. Problemem są szczególnie te postawy wykładowców, którzy otrzymali już jednoznacznie sygnały lub komunikaty, że prezentacje te są niedopuszczalne i naruszające, a nadal są one wyświetlane podczas zajęć.
5. **Krępujące i niechciane pytania dotyczące życia prywatnego.** 9% badanych studentek doświadczyło niechcianych pytań ze strony wykładowców na temat ich życia prywatnego, analogicznej sytuacji doświadczyło 5% badanych studentów. Takiego naruszenia doświadczyło aż 24% studiujących osób niebinarnych. Ze strony innych osób studiujących takich niechcianych pytań doświadczyło również więcej kobiet niż mężczyzn – 15% badanych studentek, 8% badanych studentów, 32% studiujących osób niebinarnych.
6. **Niewerbalne zachowania o charakterze molestowania seksualnego,** których doświadczają kobiety ze strony kadry wykładowej – wodzenie wzrokiem, patrzenie w dekolt podczas egzaminów, konsultacji czy pytania przy tablicy, ostentacyjne – przy całej grupie studenckiej – oglądanie sylwetki kobiet, wyrażanie publiczne uznania lub dezaprobaty dotyczącej wyglądu mimiką lub gestami, oglądanie się za studentkami na korytarzach. Ten typ naruszeń był opisywany w materiale jakościowym. Studentki uznają tego typu zachowania za naruszające, niekomfortowe, wpływające na ich poczucie bezpieczeństwa.
7. **Nieodpowiednie lub niestosowne propozycje randki** nie były powszechnym doświadczeniem badanych osób. Ze strony innych osób studiujących doświadczyło ich 6% badanych studentek, 2% studentów i 13% osób niebinarnych. Ze strony kadry dydaktycznej doświadczyło ich 1,5% studentek i 0,5% studentów.
8. **Niechciany dotyk (przytulanie, całowanie).** Jak zasygnalizowaliśmy wcześniej, **niechciany kontakt fizyczny** z podtekstem seksualnym ze strony wykładowców w badanej społeczności w 2024 roku **jest rzadkością**. Jest on doświadczeniem 2,5% badanych studentek i 0,6% studentów. Ze strony kolegów lub koleżanek w społeczności akademickiej pojawia się niestety częściej. Doświadczyło takich zachowań ze strony innych studentów 6,4% kobiet studiujących, 2,9% mężczyzn studiujących i aż 23,4% osób niebinarnych.
9. Wymuszenia seksualne ze strony kadry dydaktycznej, administracji i osób studiujących nie były doświadczeniem badanej społeczności.

Inne formy nierównego traktowania, w tym molestowania w doświadczeniu osób studiujących

Jak pokazały przeprowadzone badania, osoby studiujące doświadczają nadal innych form nierówności, które noszą znamiona molestowania (zob. słownik). Dotyczą one nierzadko płci, ale również innych wymiarów tożsamości i statusów. Są one następujące:

1. **Podważanie kompetencji kobiet studiujących**, które przybiera formy publicznych komentarzy wygłaszanych przez niektórych wykładowców, studentów i pracowników administracji. To naruszenie było obecne w doświadczeniach badanych osób w 2021 roku, pojawia się również w przeprowadzonych badaniach w 2024 roku. Jest najczęściej opisywanym naruszeniem w materiale jakościowym i ilościowym z badań.
 - W 2024 roku adresatkami komentarzy formułowanych przez osoby wykładowe, a podważających kompetencje było aż 50% badanych studentek i 23% badanych studentów. Wśród osób niebinarnych doświadczyło tego typu komentarzy aż 60% badanych. Płeć znacząco różnicuje te doświadczenia. Wyniki badań wskazują, że uprzedzenia ze względu na płeć są powszechne w środowisku akademickim. To podważanie kompetencji odwołujące się do stereotypów płciowych jest jednym z najczęściej opisywanych przez badane studentki doświadczeń. Jak podkreślają badane osoby, wykładowcy odwołują się do stereotypów płciowych, przypisując kobietom brak umiejętności i kompetencji potrzebnych do studiowania, szczególnie na kierunkach technicznych/ściśłych. Jak wskazuje analiza danych jakościowych, ma miejsce również deprecjonowanie i wyszydzanie wiedzy posiadanej przez studentki.
 - Podważanie kompetencji, podobnie jak w 2021 roku, **wykracza** też **poza formy werbalne**. Twierdzenia, że kobiety są powołane do ról pomocniczych, bo nie nadają się do innych, przekładają się na działania. Podczas zajęć w zmaskulinizowanych liczbowo grupach to studentki są wyznaczane do sprzątania sal, mycia sprzętu laboratoryjnego itd.
 - Traktowanie przez pryzmat stereotypów, a nie w oparciu o kompetencje, tendencyjne zlecanie zadań przez kadrę dydaktyczną było doświadczeniem 34% badanych studentek i 14% badanych studentów. Autorami takich zachowań były również inne osoby studiujące.
 - Ze strony innych osób studiujących takich zachowań doświadczyło również więcej kobiet niż mężczyzn: 29% badanych kobiet, 13% badanych mężczyzn, 38% osób niebinarnych. Dane te są spójne z materiałem jakościowym, w którym bardzo często badane kobiety podkreślają, że właściwie jednym z trudniejszych i krzywdzących doświadczeń na studiach jest właśnie podważanie ich kompetencji przez kadrę dydaktyczną. Tego typu doświadczenia mają miejsce na kierunkach inżynierskich, przede wszystkim związanych z informatyką czy szerzej sektorem IT.
 - Warto zwrócić uwagę na potencjalne konsekwencje tego typu komunikatów i działań. Wiele badań dowodzi, że wpływ środowiska ma znaczenie w budowaniu samooceny, poczucia sprawstwa, kompetencji i motywacji do zdobywania wiedzy. **Przekonywanie**

kobiet, że nie są kompetentne z powodu płci biologicznej (fizjologii, anatomii), nie zaś z powodów merytorycznych, może mieć więc przemożny wpływ na ich decyzje o kontynuacji lub zaniechania edukacji w danej dziedzinie.

- Jedną z form zachowań podważających kompetencje kobiet są publiczne komentarze prowadzących na temat zaniżania wymagań im stawianych. Tego typu praktyki miały charakter seksizmu dobrotliwego, który również wpływa na doświadczenia nierówności płci. Praktyki te były uznawane zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn za dyskryminujące.
 - Komentarze podważające kompetencje kobiet niezależnie od formy i nadawcy są oceniane przez studentki i wielu studentów jako upokarzające, uwłaczające, stwarzające zagrażającą atmosferę na zajęciach i zniechęcające do studiowania.
2. **Ignorowanie i lekceważenie.** Lekceważące traktowanie przez kadrę dydaktyczną, w tym przerywanie i przekrzykiwanie, było doświadczeniem 20% kobiet studiujących, 15% badanych studentów i ok. 20% osób niebinarnych. Takich zachowań ze strony osób studiujących doświadczyło 36% badanych studentek, 23% badanych mężczyzn studentów, 36% badanych osób niebinarnych. Doświadczenie bycia zignorowaną lub zignorowanym przez kadrę dydaktyczną (przynajmniej raz) było typowe dla 15,4% badanych studentek i 11% studentów. Było również udziałem 17% osób niebinarnych. Ze strony innych osób studiujących ignorowania i unikania doświadczyło zaś 43% badanych studentek, 28% studentów oraz 47% studiujących osób niebinarnych.
 3. **Obrażliwe zwroty/przemoc słowna**, a także zachowania upokarzające i ośmieszające zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Jak pokazują badania jakościowe, studentki i doktorantki doświadczają tego typu praktyk ze strony wykładowców, przede wszystkim mężczyzn, ale również od kobiet.
 4. **Komentowanie i ocenianie ciała, wyglądu** – w materiale jakościowym wyłaniają się doświadczenia osób studiujących, w tym mężczyzn, którzy byli adresatami poniżających, upokarzających komentarzy na temat wyglądu i ciała, na przykład sylwetki, wagi. Warto zwrócić uwagę już w tym miejscu, do czego wracamy dalej w raporcie, że mężczyźni studiujący obawiają się reagować, nie chcą wypaść na słabych psychicznie czy wrażliwych, nawet jeśli ich takie komentowanie dużo emocjonalnie kosztuje. Kobiety boją się reagować, ponieważ obawiają się konsekwencji ze strony wykładowców.
 5. **Nierówne traktowanie osób ze względu na zdrowie psychiczne** – osoby studiujące zwracały uwagę na niezręczne lub obraźliwe komentarze osób wykładających na temat ich stanu zdrowia psychicznego lub nieneurotykowości.
 6. **Poddawanie kobiet dodatkowej, nierównej kontroli i ich wybiórcze traktowanie.** Zarówno studenci, jak i studentki opisują sytuacje, w których wykładowcy podczas zajęć to kobietom przypisują role pomocnicze, asystujące, nawet w sytuacjach, gdy większością grupy są mężczyźni. Przykładem tego typu działań jest również częstsze typowanie kobiet do odpowiedzi.

7. **Preferencyjne traktowanie kobiet lub mężczyzn przez kadre AGH, w tym podczas zajęć czy egzaminów.** Przykłady tych ostatnich sytuacji są licznie podawane w materiale jakościowym w 2024 roku. Istnienie w społeczności AGH przekonania o tym, że kadra nie traktuje równo studentów i studentek potwierdzają też badania ilościowe (1% studentek nie zgadza się z przekonaniem o jednakowym/równym traktowaniu studentów i studentek przez kadre dydaktyczną; 69% badanych studentek zgadza się z tym przekonaniem; 79% badanych studentów zgadza się z nim, a 11% z ankietowanych studentów nie zgadza się). Istnieje natomiast o wiele powszechniejsze przekonanie o jednakowym traktowaniu kobiet i mężczyzn studiujących przez kadre administracyjną (86% badanych studiujących kobiet zgadza z tym przekonaniem, 5% z nich nie zgadza; 83% ankietowanych mężczyzn zgadza się z nim, a 7% jest przeciwnego zdania).
8. **Doświadczenie wykluczenia mężczyzn z inicjatyw edukacyjnych** – niektórzy z badanych mężczyzn podkreślają brak inicjatyw uwzględniających potrzeby mężczyzn w przestrzeni akademickiej.
9. **Ksenofobiczne komentarze** – wypowiedzi wskazujące na doświadczenia niechęci wobec osób studiujących pochodzących z zagranicy, szczególnie z kultur innych niż europejska. Wątek ten nie pojawiał się w komentarzach w 2021 roku!

Nierówne traktowanie w doświadczeniach osób pracujących

Badania przeprowadzone z osobami pracującymi pokazały również zróżnicowanie różnych form nierówności doświadczanych w AGH.

Warto podkreślić intersekcyjność doświadczeń nierównego traktowania, czyli związanie go z wiekiem, płcią, rodzajem wykonywanej pracy czy stopniem/tytułem naukowym i osadzenie tych doświadczeń w relacjach władzy, dominacji i podległości.

W wypowiedziach osób pracujących, co pokazuje materiał jakościowy, pojawiają się odwołania do doświadczeń **określanych mianem mobbingu**, jednak trudno wnioskować na podstawie badań o faktycznym zaistnieniu tego naruszenia. Ten bowiem jest złożonym zjawiskiem, które wymaga gruntownego rozpoznawania⁵. Wskazywane doświadczenia

⁵ Aby mówić o mobbingu w miejscu pracy, w świetle definicji prawnej, muszą zostać spełnione następujące warunki:

1. **Działania wobec pracownika** – podejmowane wobec pracownika lub pracowniczki działania lub zachowania mogą obejmować różnorodne formy, takie jak rozprzestrzenianie plotek, zmuszanie do wykonywania szkodliwych prac czy groźby użycia przemocy fizycznej.
2. **Nękanie i zastraszanie** – zachowania te muszą mieć charakter nękania lub zastraszania. Ważne jest, aby można je było obiektywnie potwierdzić, gdyż subiektywne odczucia osoby nie wystarczą do ich udowodnienia.
3. **Systematyczność i długotrwałość** – działania te muszą występować regularnie i przez dłuższy okres, co wyklucza jednorazowe czy incydentalne sytuacje.
4. **Cel poniżenia** – zachowania te są ukierunkowane na poniżenie, ośmieszenie, izolację pracownika lub pracowniczki od zespołu lub jego eliminację z grupy współpracowników.
5. **Negatywne skutki dla pracownika/pracowniczki** – w efekcie działań mobbingowych osoba doświadcza obniżonej samooceny zawodowej, poczucia upokorzenia lub ośmieszenia, a także może zostać odsunięta od zespołu lub całkowicie wykluczona z grupy.

Kluczowe jest to, że wszystkie przesłanki muszą wystąpić jednocześnie, aby sytuacja mogła być uznana za mobbing w rozumieniu prawnym.

sugerują naruszenia bezpieczeństwa osób pracujących w AGH i wymagają podjęcia systemowych działań, edukacyjnych, informacyjnych i instytucjonalnych.

Badania co prawda pokazują, że wśród osób studiujących znacząco spadają doświadczenia molestowania, lecz rosną one w doświadczeniach kobiet pracujących. W 2024 roku na terenie uczelni molestowania doświadczyło 14% badanych kobiet i 2% badanych mężczyzn, zaś świadkami takiego zachowania wobec innej osoby/osób było 12% badanych kobiet oraz 10,5% badanych mężczyzn. We wskazaniach warto zaznaczyć, że sprawcą naruszeń wobec kobiet najczęściej był kolega lub przełożony, rzadziej przełożona lub koleżanka. Należy więc zaznaczyć, że wzrosło doświadczenie molestowania wśród kobiet pracujących. Wśród mężczyzn utrzymało się na takim samym poziomie. W roku 2021 wśród badanych pracujących kobiet 8% wskazało, że doświadczyło takiego zachowania, wśród mężczyzn zaś 2%. Wśród osób na stanowiskach administracyjnych będących świadkami molestowania nie zachodzą istotne różnice między płciami. W sumie 9% badanych pracujących kobiet i 7% pracujących mężczyzn zadeklarowało, że było świadkami takiego zachowania wobec innej osoby/osób. *Warto zaznaczyć, że wzrost tych doświadczeń nie musi oznaczać realnego wzrostu zjawiska, lecz raczej wzmocnienie świadomości i wiedzy, że pewne zachowania nie są właściwe. Zjawisko wymaga zatem dalszego zdiagnozowania.*

Jak dowodzą wyniki badań ilościowych, a potwierdzają jakościowe, szczególnie różnicującym czynnikiem doświadczenia naruszenia jest płeć. To kobiety częściej niż mężczyźni wskazują na doświadczenia, które można uznać za przejawy molestowania czy mobbingu.

Molestowanie seksualne w doświadczeniach osób pracujących

1. *Seksistowskie żarty i aluzje o podtekście seksualnym.* W komentarzach pracowników w kontekście przemocy ze względu na płeć widoczne są kwestie przede wszystkim związane z językiem. Badania ilościowe pokazują różnice między doświadczeniami kobiet i mężczyzn pracujących. To przede wszystkim w stosunku do kobiet pojawiają się seksistowskie żarty czy komentarze, które mają charakter uwłaczający i upokarzający. Takich żartów czy komentarzy doświadczyło 43% ankietowanych kobiet i 25% mężczyzn. Nigdy nie doświadczyło ich 48,5% badanych pracujących kobiet i 64,7% mężczyzn.
2. *Natarczywe komentowanie wyglądu i ciała z podtekstem seksualnym.* Wyniki wskazują, że tego typu doświadczenia różnicują się w zależności od płci osoby pracującej. Takich naruszeń doświadczyło 21,4% badanych pracujących kobiet i 7% ankietowanych pracujących mężczyzn. Nie doświadczyło ich 72% ankietowanych kobiet i 88,4% mężczyzn.
3. *Przymusowy kontakt fizyczny o charakterze seksualnym ze strony współpracowników.* Takie doświadczenia wśród kadry uczelni są częstsze aniżeli w społeczności studenckiej. Takich naruszeń doświadczyło aż 12% badanych pracujących kobiet i 2% ankietowanych pracujących mężczyzn. Nie doświadczyło takich sytuacji 85% badanych kobiet oraz 96% badanych mężczyzn.

4. **Zadawanie niestosownych, niechcianych pytań, dotyczących życia prywatnego.** Takiej sytuacji doświadczyło 32% badanych kobiet, 15% badanych mężczyzn. Nie doświadczyło ich zaś 61% ankietowanych kobiet oraz 80% mężczyzn.
5. **Niestosowne i niechciane propozycje randki** były formułowane bardzo rzadko. Pojawiały się pod adresem 8% badanych kobiet oraz 2% badanych mężczyzn.
6. **Wymuszenia seksualne** w doświadczeniach osób pracujących, podobnie jak i pracujących, nie zostały zgłoszone w ankiecie.

Inne formy nierównego traktowania, w tym molestowania w doświadczeniu osób pracujących

Inne doświadczenia nierównego traktowania miały niekiedy podobną formę, jak te opisane przez osoby studiujące. Znacząco różne jest doświadczenie naruszeń związanych z nadużyciami władzy w relacji, które realizują się w zróżnicowanych praktykach:

1. **Obniżanie kompetencji** i protekcyjnalne traktowanie realizuje się w różnych praktykach i jest zdecydowanie najczęściej opisywanym doświadczeniem nierównego traktowania kobiet przez osoby pracujące.
 - Wpisywanie w tradycyjne role dotyczy m.in. odwoływania się do tradycyjnych ról płciowych, w tym odnoszenia się do sytuacji reprodukcyjnej i opieki nad gospodarstwem domowym.
 - Stereotypowe traktowanie, zlecanie stereotypowych zadań na podstawie uprzedzeń i skojarzeń z nimi, a nie kompetencji. Doświadczyło tego znacznie więcej kobiet niż mężczyzn. Było to 40% badanych kobiet, 22% badanych mężczyzn. Nie doświadczyło takiej sytuacji 45% badanych kobiet oraz 67% mężczyzn. Uwag dotyczących stereotypowo przypisywanych cech, np. urody kobietom, mądrości mężczyznom, doświadczyło 49% badanych kobiet, 26% badanych mężczyzn, nie doświadczyło zaś 38% ankietowanych kobiet oraz 64% ankietowanych mężczyzn.
2. **Dyskryminacja osób ze względu na posiadanie/nieposiadanie dzieci.** Zarówno kobiet i mężczyzn.
 - **Dyskredytujące komunikowanie** – zwracanie się po imieniu zdrobnieniami lub pomijanie tytułów/stopni naukowych. Problematyczny charakter komunikacji przejawia się np. w umniejszaniu pozycji przez stosowanie zdrobnień w wypowiedziach skierowanych do kobiet, podczas gdy w tych samych sytuacjach profesjonalnych do mężczyzn używa się np. tytułów naukowych. Doświadczenie zdrobnień w relacji czysto służbowej było doświadczeniem 52,3 % badanych kobiet, 39% badanych mężczyzn. Nie doświadczyło takiej sytuacji 36,8% ankietowanych kobiet, 50% badanych mężczyzn. Warto zaznaczyć, że używanie zdrobnień czy mówienie po imieniu za zgodą osób uczestniczących w relacji nie jest dyskryminujące w komunikacji pozasłużbowej, na co zresztą zwracały uwagę osoby badane.
3. **Ignorowanie, lekceważenie** – sytuacji unikania lub ignorowania (np. nieprzedstawienia na spotkaniu, pominięcia przy powitaniach czy braku odpowiedzi na pytanie) nigdy nie

doświadczyło 46,8% badanych kobiet pracujących i 55,1% mężczyzn, natomiast doświadczyło jej 43% kobiet oraz 34% mężczyzn. Sytuacje, w których inne osoby przerywały wypowiedź, przekrzykiwały lub zwracały się lekceważąco w obecności innych, nigdy nie dotknęły 49,6% badanych pracujących kobiet i 63,7% badanych pracujących mężczyzn. Natomiast doświadczenie takich zachowań zgłosiło 43,5% kobiet oraz 30% mężczyzn.

4. **Nadużycia władzy** – choć doświadczenie to nie było badane za pomocą kwestionariusza ankiety, pojawia się w materiale jakościowym, przede wszystkim w anonimowych komentarzach. Badane osoby opisują trudne doświadczenia bez względu na płeć. Należą do nich: ośmieszanie, oczekiwanie posłuszeństwa, zatajanie ważnych informacji lub przewencyjne traktowanie osób w ramach nieformalnych relacji. Zwracana jest uwaga na relacje między zajmowanymi pozycjami i typami stanowisk.
5. **Nadużycia pracownicze** – w materiale jakościowym niektórzy z badanych, szczególnie ci zajmujący odpowiedzialne stanowiska, opisują sytuacje, w których osoby zatrudnione na różnych typach stanowisk odmawiają wykonywania obowiązków pracowniczych, nie wywiązują się z zobowiązań i nie realizują zadań lub realizują je niekompetentnie. Takie zachowania skutkują nierównym traktowaniem, ponieważ ich konsekwencje ponoszą osoby w zespołach, które muszą wykonywać obowiązki za współpracowników. Mogą też generować konflikty, które dotyczą nierównego podziału zadań. O ile osoby pracujące naukowo podlegają ocenie pracowniczej, o tyle rozliczanie i motywowanie osób pracujących w administracji jest szczególnie trudne.

Warto zwrócić uwagę na **konsekwencje tego typu zachowań**, gdy weźmiemy przedstawione już wcześniej w niniejszym dokumencie wyniki badań dotyczące uwarunkowań karier naukowych kobiet i ich zaangażowania w strukturach władzy. Jedną z głównych przyczyn, która powoduje, że kobiety nie decydują się na rozwijanie kariery naukowej i nie zaangażują w strukturach organów decyzyjnych, jest ich niskie poczucie kompetencji, które może być umacniane przez różnego rodzaju komunikaty.

Homofobia i transfobia w doświadczeniu osób studiujących i pracujących

Badania przeprowadzone w 2024 roku pokazują, że spadło doświadczenie homofobii wśród osób studiujących. Doświadczają go najczęściej mężczyźni ze strony kolegów, nie zaś ze strony kadry dydaktycznej czy administracji.

W 2021 roku 9% osób studiujących w AGH było świadkiem lub doświadczyło niewłaściwych zachowań ze względu na orientację lub identyfikację psychoseksualną swoją lub innej osoby. W roku 2024 było to 7%. Naruszeń ze względu na orientację lub identyfikację psychoseksualną doświadczyło w społeczności AGH niecałe 2% kobiet, tyle samo mężczyzn oraz 19% osób niebinarnych, co jest znaczącym spadkiem względem 2021 roku. Świadkami takich zachowań było 6% kobiet i 4% mężczyzn oraz 17% osób niebinarnych.

Doświadczenia homofobiczne są również obecne w społeczności osób pracujących. Zwraca uwagę różnica między płciami. Takich zachowań nie doświadczyły właściwie kobiety (0,5%), doświadczyli natomiast mężczyźni (2,2%). Świadcami takich zachowań wobec innej osoby/osób było 7,2% kobiet oraz 3,5% badanych mężczyzn pracujących.

Homofobia przyjmuje formy werbalne takie, jak komentarze, żarty, złośliwości lub niewerbalne (np. szarpanie). Doświadczana jest częściej ze strony kolegów ze społeczności studenckiej częściej niż ze strony kadry dydaktycznej.

Ważnym wątkiem, który pojawia się w badaniach w 2024 roku, jest transfobia doświadczana w społeczności akademickiej. W badaniach w 2021 roku była ona właściwie nieobecna. Warto zwrócić uwagę na znaczącą liczbę osób transpłciowych wypełniających ankietę (4% osób studiujących). Do doświadczeń ocenianych jako transfobiczne należą: misgenderowanie, nieprzyjazne komentowanie, brak możliwości używania korekty identyfikacji wizualnej w systemach uczelni. Warto zwrócić uwagę na to, o czym już pisaliśmy w dokumencie.

Sposoby reagowania osób badanych na nierówne traktowanie

Podobnie jak wykazały badania w 2021 roku, sposoby reagowania na nierówne traktowanie są zróżnicowane. Obecne badania ujawniają jednak dodatkowe strategie, które są związane ze zmianami instytucjonalnymi uczelni, ale również procesami kulturowymi. Na podstawie badań zrekonstruowano sposoby reagowania osób pracujących i studiujących na sytuacji nierównego traktowania:

1. **Zaangażowanie.** Jak pokazują wyniki przeprowadzonych badań, działania rzecznika równości spotykają się dużą akceptacją. Większość badanych osób ocenia jego działalność pozytywnie i zdecydowałyby się zgłosić naruszenie.
2. **Wycofanie.** Komentarze osób biorących udział w badaniu wskazują, że niektóre osoby studiujące i pracujące (przede wszystkim studentki oraz pracowniczki) doświadczające sytuacji dyskryminujących ze względu na płeć, ale również identyfikację psychoseksualną, rezygnują z zajęć lub pracy, unikają spotkań z prowadzącymi zajęcia lub przełożonymi, ze strony których doświadczyły nierównego traktowania. Studentki rezygnują z konsultacji, niekiedy decydują się na przerwy w studiach. Badane wskazują na towarzyszące im lęki przed zajęciami, przed pozostawianiem sam na sam z wykładowcą. Wycofanie wiąże się też z lękiem przed odwetem, opóźnieniem kariery czy stygmatyzacją.
3. **Przetrwanie (pozorna akceptacja).** Osoby doświadczające nierównego traktowania lub będące świadkami takich sytuacji decydują się nie reagować i znosić dyskryminujące sytuacje. Uzasadnienia takiej strategii odnoszą się do kosztów emocjonalnych, które wiążą się ze zgłoszeniem, a także lęku przed konsekwencjami. Uzasadnieniom tym towarzyszy przede wszystkim chęć uniknięcia konfrontacji, brak wiary w skuteczność działań na poziomie instytucji, lęk przed wtórną wiktyimizacją, a także brak możliwości anonimowego zgłoszenia sprawy.

4. **Akceptacja i unieważnianie doświadczeń osób doświadczających nierównego traktowania.** Niektórzy z naszych badanych, przyznając, że w uczelni zdarzają się sytuacje nierównego traktowania, takie jak niestosowne, seksistowskie żarty podczas zajęć czy komentarze wykładowców skierowane do studentek, wyrażali przekonanie, że nie należy im nadawać znaczenia ani interweniować. Należy je raczej traktować jako część tradycji i praktykę, która zmieni się wraz z pokoleniową wymianą kadr. Niektóre z badanych osób twierdziły, że w świetle innych problemów te związane z nierównym traktowaniem są mało istotne i drugorzędne. Według nich właściwą strategią było niereagowanie na tego typu sytuacje i ich przeczekanie. Unieważnianie wiąże się niekiedy z przekonaniem, że doświadczenia dyskryminacji i nierównego traktowania są częścią życia, należy je akceptować i godzić się z nimi. Niekiedy przybiera formę gaslightingu (zob. słowniczek).

Główne problemy związane z przeciwdziałaniem nierównemu traktowaniu

Na podstawie analizy danych jakościowych i ilościowych można wskazać na główne problemy związane z reagowaniem w AGH na doświadczenia nierównego traktowania osób studiujących i pracujących i zgłoszenia tych doświadczeń.

1. Brak wiedzy i świadomości o możliwych sposobach przeciwdziałania nierównemu traktowaniu i o możliwości zgłoszenia sytuacji dyskryminacyjnych.
2. Brak wiary w skuteczność instytucji przeciwdziałających nierównemu traktowaniu.
3. Lęk przed odwetem. Brak poczucia bezpieczeństwa, który powoduje, że osoby nie decydują się reagować na sytuacje dyskryminacyjne. Lęk przed zachowaniami odwetowymi i przed konsekwencjami zgłoszenia. Osoby pracujące obawiają się opóźnień w karierze, osoby studiujące problemów ze strony osób wykładających podczas egzaminów lub zaliczeń.
4. Wtórna wiktymizacja i lęk przed tzw. *victim blaming*, czyli obwinianiem ofiary za dyskryminujące doświadczenia.
5. Brak przełożenia procedur formalnych na działania rzeczywiste. Dokumenty, zasady dotyczące równego traktowania, szkolenia (kursy online) funkcjonują głównie jako byty formalne, które nie są przez pracowników respektowane/wdrażane w postaci działań, nie przekładają się na „realne działania”.

Dokumenty oceniam pozytywnie, ale mam wrażenie że 90% społeczności AGH nie ma pojęcia, co się w nich znajduje, i szczerze mówiąc, nie widzę, aby ktoś nadmiernie ich przestrzegał (*Studentka*).

Działania zmierzające do równego traktowania będą miały sens tylko wtedy, kiedy nie będą działaniami „na papierze”, ale będą miały rzeczywisty wymiar i osoby zachowujące się w sposób niewłaściwy będą ponosiły tego zachowania konsekwencje (*Studentka*).

6. Rozłączność działań równościowych i innych procedur formalnych w AGH. Działania równościowe nie przenikają do innych obszarów życia uczelni.
7. Brak wiary w możliwość zachowania anonimowości w trakcie procedur antydyskryminacyjnych. Zachowanie poufności (dotyczące Rzecznika) uznawane jest za niemożliwe do

zachowania/osiągnięcia w strukturach uczelnianych. Co ważne, w przypadku podjęcia działań, w procedurę angażowane są pozostałe osoby (świadkowie), którym poufność również jest potrzebna.

Ocena dotychczasowych działań wspierających równe traktowanie w AGH

W badaniach analizowaliśmy opinie na temat dotychczasowych działań wspierających równe traktowanie w AGH. Wszystkie działania, o których mowa niżej, spotkały się z poparciem społeczności studenckiej i pracowniczej. [Więcej osób ocenia wszystkie działania pozytywnie, mniejszość ocenia je negatywnie](#) – w społeczności pracowniczej grupa ta nie przekracza 10% osób badanych, w społeczności studenckiej oscyluje na granicy 3%.

Problemem jednak jest brak wiedzy o prowadzonych działaniach, który wynika z niedostatecznego przepływu informacji w przestrzeni Uczelni, a także z przepracowania, ograniczonego czasu na zapoznanie się z realizowanymi inicjatywami oraz braku zachęt ze strony przełożonych do zdobycia wiedzy na ich temat. Dane pokazują więc, że w społeczności AGH więcej osób pozostaje niedoinformowanych, niż jest negatywnie nastawionych do działań równościowych.

1. Dokument „Plan Równości Płci AGH na lata 2022–2024”
2. Powołanie stanowiska Rzecznika Równości AGH
3. Szkolenia dla osób studiujących na AGH z edukacji antydyskryminacyjnej
4. Szkolenia dla osób pracujących w AGH „Równość i równowaga w projektach badawczych”
5. Dokument „Zasady równego traktowania w Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie 2023”
6. Możliwość zgłaszania niewłaściwych zachowań (anonimowo bądź przy zachowaniu poufności)
7. Akcje informacyjne na AGH
8. Szkolenia prowadzone przez Rzecznika Równości AGH
9. Strona www.rownosc.agh.edu.pl

Kluczowe jest w perspektywie dalszych działań nad wdrażaniem Planu Równości Płci [zintensyfikowanie kampanii informacyjnej na temat poszczególnych aktywności wspierających równe traktowanie](#). Niezwykle istotna jest również rola osób przełożonych i liderów, którzy powinni komunikować i zachęcać do działań, a także dawać przykład zróżnicowanym zespołom, językiem inkluzywnym i równościowymi praktykami.

Potrzeby i oczekiwania osób badanych

Badania ilościowe i jakościowe pozwoliły zrekonstruować główne problemy związane z reagowaniem instytucji na doświadczenia dyskryminacyjne, a także potrzeby i oczekiwania osób pracujących i studiujących związane zarówno z przeciwdziałaniem dyskryminacji, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, jak i ze wspieraniem równego traktowania.

Wiele osób podkreśla, że prestiż AGH zobowiązuje uczelnię do intensyfikacji działań zapewniających bezpieczeństwo osób pracujących i studiujących.

1. **Badane osoby podkreślały potrzebę kontynuowania działań** wspierających równe traktowanie, jednocześnie ukazując świadomość złożoności zdiagnozowanych problemów oraz specyfiki kultury organizacyjnej uczelni. Jak zaznaczamy wyżej, pozytywny jest stosunkowo niski opór wobec działań równego traktowania i dominacja postaw je aprobujących. Dodatkowo, jak wskazują badane osoby w części opiniującej, zrealizowane inicjatywy w ramach GEP są na wysokim poziomie.

Dobrze, że jakieś działania są prowadzone, jednak zmiana kultury całej uczelni, o tradycjach i pewnej specyfice jest na pewno bardzo długotrwałym procesem (*Studentka*).

Bardzo mi one odpowiadają, szczególnie ich idea, aczkolwiek uważam, że wciąż większość studentów nie jest na to gotowa mentalnie i póki co działania te będą się spotykać z różnymi opiniami (*Student*).

2. **Wsparcie instytucjonalne w procesie zgłaszania nierównego traktowania.** Zarówno osoby studiujące, jak i pracujące zgłaszają potrzebę i popierają **wzmacnianie instytucjonalnych rozwiązań wspierających równe traktowanie, w tym opracowanie procedury antydyskryminacyjnej**, usprawnienie i **wzmocnienie obecnie działających instytucji**. Chodzi głównie o **wyciąganie konsekwencji wobec osób, którym udowodniono naruszenia**, konsekwencję w postępowaniu wyjaśniającym, zaangażowanie władz dziekańskich lub innych przełożonych osób, wobec których toczony jest postępowanie wyjaśniające, jawność postępowania, korzystanie z obecnie możliwych sankcji (np. nakładanie kar dyscyplinarnych), ochronę osób zgłaszających przed zachowaniami odwetowymi.
3. **Wzmocnienie działań przeciw mobbingowi i reagowanie na naruszenia, wyciąganie sankcji wobec osób dopuszczających się naruszeń to kluczowe oczekiwania osób pracujących.** Wprowadzenie procedury antymobbingowej.
4. **Wsparcie informacyjne** na temat działań w obszarze równego traktowania. Budowanie kampanii informacyjnej na całej uczelni.
5. **Wsparcie psychologiczne dla osób doświadczających nierównego traktowania.**
6. **Obszar dydaktyki**, w tym rozwiązania związane z przygotowaniem kadry dydaktycznej, procesami oceny zajęć oraz sposobami egzaminowania.
7. **Obszar edukacyjny**, w tym szkolenia dotyczące równego traktowania i antymobbingowe, m.in. w dydaktyce i pracy naukowej, oraz akcje informacyjne w mediach i sferze publicznej dotyczące m.in. procedury antydyskryminacyjnej i zasad postępowania w sytuacji doświadczenia nierównego traktowania. Szkolenia według badanych powinny obejmować zarówno kadrę (osoby pracujące w administracji i na stanowiskach nauczycieli akademickich), jak i osoby studiujące.

Szkolenia dla osób studiujących i pracujących w AGH z edukacji antydyskryminacyjnej, przeciwdziałaniu molestowaniu, szkolenie dotyczące równego traktowania, szkolenia podnoszące świadomość i wrażliwość na nierówności.

Szkolenia dla prowadzących z edukacji antydyskryminacyjnej powinny mieć miejsce. Szczególny nacisk powinien być położony na to, że kobiety studentki na AGH nie dostały się dlatego, że są ładne i nie potrafią matematyki, ale dlatego, że potrafią matematykę, a wyglądu nie bierze się przy rekrutacji. Studenci na AGH wychowani są już w innych czasach, w których wartości takie jak równość, różnorodność czy inkluzyność są dużo bardziej „normalne”. Oczywiście, studentów też można edukować, poprzez programy wymian studenckich, dni równości, projekty. Ale obowiązkowe szkolenia powinny dotyczyć prowadzących, a nie studentów (*Studentka*).

8. **Obszar szeroko rozumianej kultury organizacyjnej.** Oczekiwania dotyczą wprowadzenia reguł chroniących przed dyskryminacją do różnych obszarów uczelni. Są to oczekiwania dotyczące języka równościowego (w tym otwartego na osoby transpłciowe i niebinarne), kultury materialnej. Zmiany języka dotyczą zastosowania bardziej inkluzywnych form komunikowania, w tym m.in. neutratywów (form bezosobowych) lub stosowania feminatywów w sytuacjach dydaktycznych oraz w komunikacji wewnątrz organizacji, a także uznania i respektowania imienia i zaimka w kontakcie z osobą transpłciową lub niebinarną.
9. **Kampania informacyjna** – w opinii badanych osób realizowane do tej pory działania w ramach Planu Równości płci powinny być bardziej widoczne m.in. w kanałach *social media*, wewnętrznej komunikacji uczelnianej.

Można wzmocnić promocję wyżej wymienionych działań, szczególnie szkoleń, bo nie wiedziałam, że w ogóle uczelnia takie prowadzi. O niektórych działaniach pierwszy raz dowiaduję się dopiero z tej ankiety (*Student*).

10. **Działania wspierające potrzeby wybranych grup ze względu na ich specyfikę (osoby neuroróżnorodne, osoby transpłciowe, kobiety, mężczyźni).**
11. **Uwzględnianie w działaniach wspierających równościowe podejście znaczenia osób transpłciowych** – w szczególności wskazywana jest potrzeba procedury otrzymania nakładki w systemie USOS zakrywającej urzędowe dane osoby studiującej.
12. **Wsparcie dla osób ze zdiagnozowaną neuroróżnorodnością.** Jako formy inicjatyw w realizacji tej potrzeby badane osoby sugerują m.in. szkolenia dla osób neuroróżnorodnych zapoznające ich ze strukturą uczelni, dostosowanie infrastruktury pomieszczeń (mniej intensywne oświetlenie), stworzenie przestrzeni w formie „strefy ciszy”.

Słabe dostosowanie dla osób neuroróżnorodnych, jedyne co można uzyskać, to przedłużenie czasu na kolokwium: ja np. potrzebowałabym większej elastyczności w zakresie nieobecności, bo zajęcia stacjonarne są dla mnie bardzo obciążające i niewiele z nich wynoszę. Brakuje możliwości po prostu zaliczenia materiału, który opanowałam we własnym zakresie (a nie jest to żaden problem), jak robiłam to w szkole średniej, w ramach edukacji domowej czy indywidualnego toku nauczania. Wiem, że na innych uczelniach możliwości są dużo bardziej elastyczne i uwzględniające specyficzne potrzeby w zakresie uczenia się osób studiujących, nie tylko niepełnosprawnych (*Studentka*).

13. **Wspieranie kultury uczelni w obszarze różnorodności**, w tym na poziomie komunikowania, także wobec osób transpłciowych czy niebinarnych.
14. **Wsparcie obcokrajowców** studiujących i/lub pracujących w AGH.
15. **Wsparcie psychologiczne.**

**Cele, proponowane działania, wskaźniki.
Plan na lata 2025–2028**

Cele i działania konieczne do ich zrealizowania zostały opracowane na podstawie przeprowadzonej analizy i diagnozy, uwzględniają potrzeby i oczekiwania formułowane przez badane osoby pracujące i studiujące. Cele odnoszą się do różnych wymiarów funkcjonowania uczelni i są ukierunkowane na:

- budowanie instytucji równościowych na różnych szczeblach struktury uczelni,
- budowanie świadomości i wiedzy społeczności AGH w zakresie równego traktowania i polityki inkluzywności,
- budowanie współpracy i sojusznictwa na rzecz równego traktowania,
- budowanie kultury organizacyjnej, w tym wyznaczenie standardów i dobrych praktyk na uczelni w zakresie równego traktowania.

Cel 1. Budowanie i rozwijanie instytucji oraz reguł wspierających równe traktowanie w społeczności akademickiej.

Cel 2. Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz zwiększanie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania ze względu na różne czynniki.

Cel 3. Wspieranie równego dostępu do karier naukowych, procesów rekrutacji (w tym zasobów i awansów).

Cel 4. Wspieranie procesu kształcenia i społeczności studenckiej pod kątem równego traktowania.

Cel 5. Wspieranie godzenia pracy zawodowej oraz życia rodzinnego, w tym ról opiekuńczych przez osoby pracujące i studiujące w AGH.

Cel 6. Zwiększenie różnorodności, w tym równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej uczelni.

Cel 7. Zapewnienie warunków do kształcenia oraz wykonywania pracy zgodnie z regułami bezpieczeństwa i przeciwdziałania przejawom seksizmu i molestowania seksualnego.

Poniżej przedstawiamy rodzaje działań, które należy podjąć na uczelni w ramach realizacji Planu Równości Płci na lata 2025–2028. Osiągnięcie założonych celów i wdrożenie zaplanowanych działań to wspólna odpowiedzialność całej społeczności Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie – zarówno osób pracujących, jak i studiujących. Kluczową rolę w tym procesie odgrywają władze wszystkich jednostek oraz całej Uczelni.

Cel 1. Budowanie i rozwijanie instytucji oraz reguł wspierających równe traktowanie w społeczności akademickiej

Działanie 1.1.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Rozbudowanie instytucji Rzecznika Równości w uczelni zajmującej się monitorowaniem i interwencją w sytuacjach naruszania zasad równego traktowania, dla osób pracujących i studiujących w AGH.	Umocowanie w strukturze Uczelni. Zdefiniowanie zadań i odpowiedzialności. Sformalizowanie rozdziału kompetencji pomiędzy Rzecznikiem Równości a Rzecznikiem Praw Studenta. Rozszerzenie zakresu działania i rozbudowa zespołu.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rzecznik Równości, Rektor, Biuro Rektora, Zespół ds. GEP		
Harmonogram: do końca 2025 roku.		
Działanie 1.2.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Przygotowanie i wdrożenie procedury antydyskryminacyjnej.	Opracowanie dokumentu procedury antydyskryminacyjnej. Przyjęcie dokumentu: ogłoszenie i publikacja na stronie www Uczelni, w Newsletterze Pracowniczym i Studenckim, mediach społecznościowych i innych kanałach komunikacji wewnętrznej Uczelni.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Rzecznik Równości, Zespół Radców Prawnych, Prorektor ds. Ogólnych, Zespół ds. GEP, Centrum Komunikacji i Mediów		
Harmonogram: do końca 2025 roku.		
Działanie 1.3.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Przygotowanie i wdrożenie procedury antymobbingowej.	Opracowanie dokumentu procedury antymobbingowej. Przyjęcie dokumentu: ogłoszenie i publikacja na stronie www Uczelni, w Newsletterze Pracowniczym i Studenckim, mediach społecznościowych i innych kanałach komunikacji wewnętrznej Uczelni.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Rzecznik Równości, Zespół Radców Prawnych, Prorektor ds. Ogólnych, Zespół ds. GEP, Centrum Komunikacji i Mediów		
Harmonogram: do końca 2025 roku.		

Działanie 1.4.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Aktualizacja Zasad równego traktowania.	Przyjęcie dokumentu: ogłoszenie i publikacja na stronie www Uczelni, w Newsletterze Pracowniczym i Studenckim, mediach społecznościowych i innych kanałach komunikacji wewnętrznej Uczelni.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Rzecznik Równości, Zespół Radców Prawnych, Prorektor ds. Ogólnych, Zespół ds. GEP, Rzecznik Dyscyplinarny dla Nauczycieli Akademickich, Rzecznik Dyscyplinarny dla Studentów, Centrum Komunikacji i Mediów		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		
Działanie 1.5.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Aktualizacja i rozbudowanie struktury Zespołu ds. GEP.	Zbudowanie sieci wspierających działania na rzecz równego traktowania w uczelni: na wydziałach, w innych jednostkach podstawowych i wspierających we wszystkich Pionach.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, władze Wydziałów i innych jednostek, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości, Kanclerz, Zespół ds. GEP, Zespół Radców Prawnych		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		
Działanie 1.6.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Ustanowienie stanowiska mediatora i wprowadzenie mediacji jako oficjalnego narzędzia rozwiązywania konfliktów w AGH.	Umocowanie w strukturze Uczelni. Zdefiniowanie zadań i odpowiedzialności.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Rzecznik Równości, Zespół Radców Prawnych, Prorektor ds. Ogólnych, Zespół ds. GEP		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		
Działanie 1.7.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Monitoring postępowań dyscyplinarnych związanych z sytuacjami dyskryminacji, przemocy ze względu na płeć i orientację seksualną, molestowania i molestowania seksualnego – kontynuacja działania 5.6 z Planu na lata 2022–2024.	Rejestr naruszeń	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Rzecznik Równości, Zespół Radców Prawnych, Prorektor ds. Ogólnych		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		

Działanie 1.8.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Zapewnienie równych szans i dostępności w dokumentach AGH.	Aktualizacja zasad IDUB uwzględniających urlopy macierzyńskie, rodzicielskie, zdrowotne lub inne udokumentowane uzasadnienia; Definicja młodego naukowca określana stażem pracy lub czasem od uzyskania stopnia doktora, a nie wiekiem metrykalnym (zgodnie z ustawą).	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Rzecznik Równości, Zespół Zarządzającym Projektem IDUB, Prorektor ds. Nauki, Szkoła Doktorska, Zespół Radców Prawnych, Prorektor ds. Ogólnych, Zespół ds. GEP, Centrum Obsługi Nauki		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		
Działanie 1.9.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Powołanie funkcji lub stanowiska zajmującego się zbieraniem danych na temat płci oraz intersekcjonalnych zależności w społeczności akademickiej.	Wprowadzenie wytycznych oraz ujednoliconego wzorca (w formie instrukcji) zbierania danych dotyczących płci. Prowadzenie systematycznych analiz gromadzonych statystyk na użytek wewnętrzny AGH.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Rzecznik Równości, Zespół Zarządzającym Projektem IDUB, Prorektor ds. Nauki, Prorektor ds. Współpracy, Szkoła Doktorska, Zespół Radców Prawnych, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół ds. GEP, Centrum Obsługi Nauki, Centrum Obsługi Projektów		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		

Cel 2. Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz zwiększanie wiedzy o przyczynach, skutkach i przejawach nierównego traktowania ze względu na różne czynniki

Działanie 2.1.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Kampania informacyjna na terenie uczelni o równych szansach oraz aktywnościach wspierających równe traktowanie.	Zorganizowanie kampanii informacyjnej mediach społecznościowych oraz przestrzeni fizycznej działań informacyjnych. Profesjonalizacja obsługi strony internetowej i profilu w mediach społecznościowych.	Społeczność AGH, w szczególności osoby studiujące.
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Prorektor ds. Studenckich, Zespół ds. Równości Płci, Organizacje Studenckie, Miasteczko Studenckie, Centrum Komunikacji i Marketingu, Biblioteka Główna		
Harmonogram: corocznie, do końca 2028 roku.		
Działanie 2.2.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Organizacja Dnia Równości	Zorganizowanie wydarzenia raz w roku na terenie AGH.	Społeczność AGH, w szczególności osoby studiujące.
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Prorektor ds. Studenckich, Zespół ds. Równości Płci, Organizacje Studenckie, Miasteczko Studenckie, osoby studiujące z Wydziałów AGH, Centrum Komunikacji i Marketingu		
Harmonogram: corocznie, do końca 2028 roku.		
Działanie 2.3.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Upowszechnienie wiedzy o szczegółowych wynikach badań w ramach Planu Równości Płci.	Webinaria i spotkania z Zespołem ds. GEP. Organizacja spotkań tematycznych i webinarium poświęconych wybranym aspektom Planu Równości Płci. Spotkania z dziekanami i prodziekanami właściwymi do poszczególnych aspektów (współpraca, dydaktyka, os. studiujące).	Dziekani i prodziekani, kierownicy jednostek, osoby pracujące, osoby studiujące.
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Kolegium Rektorskie, Zespół ds. Równości Płci, Wydziały, Jednostki podstawowe i wspierające, Dział Dostępności, Centrum Komunikacji i Marketingu,		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		

Działanie 2.4.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Szkolenia dla kadr zarządzających na temat przyczyn, skutków i przejawów nierównego traktowania ze względu na różne czynniki, przygotowujące osoby pracujące do udziału w gremiach, komisjach, w organach i procesach decyzyjnych w AGH.	Opracowanie i wdrożenie programów szkoleniowych, kursów i materiałów informacyjnych dla kadr zarządzających oraz osób pracujących z zakresu zarządzania różnorodnością oraz zwiększających świadomość potrzeby uwzględniania równowagi i różnorodności w organach i procesach decyzyjnych w AGH. Przeszkolenie osób na stanowiskach kierowniczych i podnoszenie ich świadomości na temat znaczenia równego traktowania i możliwości przeciwdziałania dyskryminacji.	Kadra kierownicza Osoby pracujące Osoby studiujące, pełniące funkcje liderskie.
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki, Zespół ds. GEP, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości, Centrum Spraw Pracowniczych, Dział Zamówień Publicznych		
Harmonogram: do końca 2027 roku.		
Działanie 2.5.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Upowszechnienie wiedzy o znaczeniu inkluzywności, równego traktowania i dostępności w procesie projektowania innowacji i technologii.	Organizacja laboratoriów, wykładów, webinarów z zakresu wiedzy o znaczeniu inkluzywności, równego traktowania i dostępności w procesie projektowania innowacji i technologii.	Społeczność AGH, w szczególności osoby studiujące i pracujące naukowo.
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Zespół ds. GEP, Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości, Centrum Komunikacji i Marketingu, Biblioteka Główna AGH		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		
Działanie 2.6.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Upowszechnianie wiedzy o skutkach nierównego traktowania dla różnych kategorii płciowych.	Organizacja spotkań z ekspertami i ekspertkami na temat przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć w kontekście procesów społecznych i przemian kulturowych. Organizacja spotkań z ekspertami i ekspertkami na temat możliwych strategii wsparcia mężczyzn i męskości w kontekście procesów społecznych i przemian kulturowych.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Biblioteka Główna AGH, Zespół ds. GEP, Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości, Centrum Komunikacji i Marketingu		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		

Działanie 2.7.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Rozwój wiedzy i kompetencji wśród osób pracujących i studiujących w AGH w obszarze wdrażania perspektywy wrażliwej na płeć (gender+) w procesach badawczych i projektowania technologii.	Utworzenie zespołu ekspertek i ekspertów, oferujących zespołom projektowym darmowe konsultacje w zakresie aplikowania perspektywy różnorodności i interseksyjności w opracowywanych w AGH projektach grantowych, badawczych itp. Przygotowanie poradnika, jak dbać o kwestie związane z równym traktowaniem w projektach badawczych/technologicznych na etapie m.in. projektowania technologii, testów bezpieczeństwa/użyteczności, upowszechniania rozwiązań.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Zespół ds. GEP, Centrum Obsługi Nauki, Centrum Obsługi Projektów, Prorektor ds. Współpracy, Centrum Komunikacji i Marketingu, Pełnomocnicy Rektora ds. Kół Naukowych, Szkoła Doktorska		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		
Działanie 2.8.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Uruchomienie corocznego konkursu na najlepsze prace: licencjackie, inżynierskie, magisterskie, doktorskie uwzględniające perspektywę płci, różnorodności i równości w badaniach i analizach naukowych.	Ilość prac zgłaszanych w konkursie. Porównania statystyk liczbowych zgłaszanych prac w kolejnych edycjach konkursu.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Zespół ds. GEP; Prorektor ds. Nauki; Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Kształcenia, Pion Spraw Studenckich, Pełnomocnicy Rektora ds. Kół Studenckich, Szkoła Doktorska		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		
Działanie 2.9.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Szkolenia dotyczące bezpieczeństwa psychologicznego w organizacjach.	Przekazanie wiedzy o roli bezpieczeństwa psychologicznego w kształtowaniu dobrostanu indywidualnego oraz innowacyjności i organizacyjnego uczenia się. Szkolenia powinny być adresowane do grup mieszanych: osób pracujących zarówno na stanowiskach administracyjnych, jak i naukowo-dydaktycznych i na różnych etapach kariery. Opracowanie i wdrożenie programów szkoleniowych, kursów i materiałów informacyjnych. Przeszkolenie osób pracujących i podnoszenie ich świadomości na temat znaczenia kultury organizacyjnej wspierającej bezpieczeństwo psychologiczne.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Zespół ds. GEP; Prorektor ds. Nauki; Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Kształcenia, Pion Spraw Studenckich, Pełnomocnicy Rektora ds. Kół Studenckich, Szkoła Doktorska, Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		

Cel 3. Wspieranie równego dostępu do karier naukowych, procesów rekrutacji (w tym zasobów i awansów)

Działanie 3.1.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Zapewnienie równoważnej widoczności karier naukowych.	Opracowanie i opublikowanie historii zróżnicowanych zespołów badawczych pracujących w AGH.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Zespół ds. GEP, Centrum Komunikacji i Promocji AGH, Prorektor ds. Współpracy, Centrum Obsługi Nauki, Centrum Obsługi Projektów, Prorektor ds. Nauki, Biblioteka Główna AGH, Szkoła Doktorska		
Harmonogram: do końca 2026		
Działanie 3.2.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Szkolenia z zakresu równego traktowania i różnorodności w procesie rekrutacji.	Przygotowanie szkoleń z zakresu równego traktowania i różnorodności w procesie rekrutacji. Przeprowadzenie szkoleń z zakresu inkluzywnej rekrutacji.	Władze Uczelni, Władze Wydziałów Kierownicy jednostek Osoby odpowiedzialne za rekrutację.
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół ds. GEP, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		
Działanie 3.3.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Mentoring osób na początku karier zawodowych i naukowych, wywodzących się z grup narażonych na nierówne traktowanie.	Objęcie mentoringiem osób z grupy wyodrębnionej w realizacji działania biorących udział w mentoringu.	Osoby pracujące, studiujące i uczestnicy/uczestniczki Szkoły Doktorskiej AGH.
Jednostki realizujące działanie: Centrum Karier, Centrum Spraw Pracowniczych, Szkoła Doktorska, Jednostki podstawowe		
Harmonogram: do końca 2027 roku.		
Działanie 3.4.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Organizowanie komisji rekrutacyjnych i egzaminacyjnych zróżnicowanych płciowo.	Opracowanie wskazówek i przekazanie do poszczególnych komórek organizacyjnych AGH.	Osoby zarządzające / przewodniczący komisji.
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Zespół ds. GEP, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości, Centrum Spraw Pracowniczych, wszystkie jednostki uczelni		
Harmonogram: do 2026 roku.		

Działanie 3.5.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Networking akademicki – wzmacnianie usieciowienia pomiędzy osobami na podobnych etapach kariery naukowej.	Przekazywanie wiedzy i wymiana doświadczeń pomiędzy osobami o podobnym stopniu naukowym związanych zarówno z rozwojem kariery naukowej, jak i aktywności około akademickich dotyczących wymiany doświadczeń związanej z łączeniem pracy zawodowej i życia rodzinnego, dbaniem o dobrostan psychiczny. Organizacja spotkań lub włączanie do wydarzeń mających na celu integrację danej społeczności przestrzeni na networking.	Osoby pracujące na stanowiskach dydaktyczno-badawczych, naukowych; uczestnicy/uczestniczki Szkoły Doktorskiej AGH.
Jednostki realizujące działanie: Uczelniana Rada Samorządu Doktorantów, Szkoła Doktorska, Rektor, Zespół ds. GEP, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich, Studenckie centrum konstrukcyjne, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości, Centrum Spraw Pracowniczych, wszystkie jednostki uczelni		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		

Cel 4. Wspieranie procesu kształcenia i społeczności studenckiej pod kątem równego traktowania

Działanie 4.1.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Opracowanie rozwiązania umożliwiającego osobom w trakcie transycji komunikację w wewnętrznych systemach uczelni zgodnie z odczuwaną tożsamością płciową.	Opracowanie procedury zgłaszania deklaracji korekty imienia i nazwiska. Opracowanie i wdrożenie narzędzia identyfikacji wizualnej pozwalającej na korektę imienia i nazwiska (<i>display name</i>) w systemach wspierających kształcenie.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Zespół Radców Prawnych, Rzecznik Równości, Rzecznik Praw Studenta, Sektor IT, Zespół ds. GEP, Prorektor ds. Kształcenia		
Harmonogram: do końca 2025 roku.		
Działanie 4.2.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Wspieranie budowania przestrzeni dyskusji na temat oczekiwań studenckich związanych z równym traktowaniem.	Seminaria Wykłady Webinary Debaty studenckie Dzień równości	Osoby studiujące
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Prorektor ds. Studenckich, Rzecznik Równości, Rzecznik Praw Studenta, Centrum Spraw Studenckich, Zespół ds. GEP, Rzecznik Praw Studenta AGH		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		

Działanie 4.3.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Przygotowanie broszur upowszechniających wiedzę o różnorodności w społeczności studenckiej w AGH.	Opracowanie broszur w cyfrowej i drukowanej formie. Dołączenie treści broszur do newsletterów skierowanych do organizacji studenckich.	Osoby studiujące
Jednostki realizujące działanie: Centrum Komunikacji i Marketingu, Centrum Spraw Studenckich		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		
Działanie 4.4.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Działania włączające do społeczności akademickiej osoby studiujące i pracujące z zagranicy.	Upowszechnienie wiedzy o równym traktowaniu w społeczności osób pracujących i studiujących z zagranicy. Przetłumaczenie dokumentu GEP na język angielski. Przetłumaczenie materiałów informacyjnych na język angielski. Szkolenia językowe dla administracji i kadry dydaktycznej, w tym szkolenia z automatycznych narzędzi tłumaczenia.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Studium Języków Obcych, Centrum Spraw Studenckich, Zespół ds. GEP, Rzecznik Praw Studenta AGH		
Harmonogram: do końca 2027 roku.		

Cel 5. Wspieranie godzenia pracy zawodowej oraz życia rodzinnego, w tym ról opiekuńczych przez osoby pracujące i studiujące w AGH

Działanie 5.1.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Rozpoznanie możliwości wdrażania mechanizmów wspierających efektywną pracę zdalną, elastyczną i hybrydową.	Rozpoznanie potrzeb i rozwiązań zgodnych z Regulaminem pracy, dotyczących efektywnej pracy zdalnej, hybrydowej i elastycznej. Wypracowanie jednolitych reguł świadczenia, monitorowania, rozliczania pracy okazjonalnej i uznaniowej.	Osoby zatrudnione w AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Prorektor ds. Ogólnych, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół Radców Prawnych		
Harmonogram: do końca 2027 roku.		

Działanie 5.2.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Zbadanie możliwości dostosowania kalendarza roku akademickiego do ferii w woj. małopolskim.	Notatka z przebiegu rozpoznania.	Osoby zatrudnione w AGH
Jednostki realizujące działanie: Prorektor ds. Kształcenia, Centrum Obsługi Kształcenia		
Harmonogram: do końca 2025 roku.		
Działanie 5.3.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Informatyzacja procesów i cyfryzacja dokumentów dla poprawy komfortu pracy administracyjnej i możliwości rozwijania rozwiązań telepracy/hybrydowych.	Liczba zinformatyзовanych procesów. Liczba elektronicznie wypełnianych i procedowanych dokumentów w obiegu.	Osoby pracujące na stanowiskach administracyjnych. Osoby pracujące na stanowiskach na badawczo-dydaktycznych (w zakresie obowiązków organizacyjnych).
Jednostki realizujące działanie: Pion Rektora ds. Ogólnych: Dział Socjalno-Bytowy, Centrum Spraw Pracowniczych, Pion Kanclerza, Sektor IT AGH		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		
Działanie 5.4.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Uregulowanie sytuacji osób przechodzących i powracających z urlopu rodzicielskiego w zakresie 1) dydaktyki i 2) prac naukowych, w tym uregulowanie sytuacji osób na urlopach pracujących w ramach grantów dydaktyczno-badawczych.	Przygotowanie informacji dotyczących urlopów rodzicielskich dla osób kierujących projektami afiliowanymi w AGH; Monitorowanie sytuacji osób powracających po urlopach rodzicielskich w zakresie obowiązków naukowych i dydaktycznych. Aktualizacja regulaminów IDUB i innych jednostek wspierających pracę naukową uwzględniająca urlopy macierzyńskie, rodzicielskie i wychowawcze.	Osoby pracujące na stanowiskach administracyjnych. Osoby pracujące na stanowiskach dydaktyczno-badawczych.
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Centrum Spraw Pracowniczych, Centrum Obsługi Nauki		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		

Działanie 5.5.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Polityka informacyjna dot. uprawnień pracowniczych wynikających z kodeksu pracy i regulaminu pracy AGH.	Aktualizacja informacji na stronie www.csp.agh.edu.pl i zaprezentowanie jej w sposób zrozumiały dla osób pracujących nt. uprawnień wynikających z opieki nad osobami zależnymi, doskonalenia kompetencji, przysługujących urlopów i innych elementów polityki kadrowej w AGH.	Osoby pracujące na stanowiskach administracyjnych Osoby pracujące na stanowiskach dydaktyczno-badawczych.
Jednostki realizujące działanie: Prorektor ds. Ogólnych, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół Radców Prawnych		
Harmonogram: do końca 2025 roku.		
Działanie 5.6.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Wsparcie psychologiczne dla osób studiujących oraz wsparcie zawodowe dla osób pracujących. Profesjonalizacja wsparcia psychologicznego dla osób studiujących.	Działania profilaktyczne związane ze zdrowiem psychicznym. Opracowanie planu działań we współpracy z profesjonalnymi terapeutami i terapeutkami oraz specjalistami w tematyce zdrowia psychicznego w organizacji. Przeszkolenie osób zajmujących się wsparciem psychologicznym dla osób studiujących z zakresu wspierania osób transpłciowych, nieheteronormatywnych, neuroróżnorodnych. Rozwijanie profesjonalnego mentoringu zawodowego dla osób zatrudnionych celem przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Prorektor ds. Ogólnych, Centrum Spraw Pracowniczych, Dział Dostępności, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich		
Harmonogram: do końca 2027 roku.		
Działanie 5.7.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Opracowanie i wdrożenie programów szkoleniowych, kursów i materiałów informacyjnych oraz innych form wsparcia dla kadr zarządzających, osób pracujących oraz studiujących w Szkole Doktorskiej z zakresu godzenia życia zawodowego i prywatnego oraz wypalenia zawodowego.	Szkolenie dla Promotorów Prac Doktorskich, Zajęcia z zakresu WLB w ofercie SD AGH.	Uczestnicy i uczestniczki SD AGH. Promotorzy i Promotorzy prac doktorskich.
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół ds. GEP, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości		
Harmonogram: do końca 2027 roku.		

Cel 6. Zwiększenie różnorodności, w tym równowagi płci w organach i procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej uczelni

Działanie 6.1.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Opracowanie wytycznych dotyczących awansu i oceny kompetencji na stanowiska kierownicze i decyzyjne.	Opublikowane wytyczne awansu.	Kadra kierownicza, członkowie komisji oceniających, pracownicy akademicy i administracyjni.
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Prorektor ds. Ogólnych, Centrum Spraw Pracowniczych		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		
Działanie 6.2.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Opracowanie i wdrożenie procedur mających na celu zwiększenie udziału kobiet w stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych uczelni oraz komisjach oceniających i zatrudniających oraz kierowanie się zasadami różnorodności.	Przygotowanie wytycznych dotyczących zróżnicowania składu organów decyzyjnych w AGH. Zwiększenie udziału kobiet w organach i procesach decyzyjnych w uczelni.	Społeczność AGH
Jednostki odpowiedzialne za realizację: struktura ds. równego traktowania, Zespół ds. Planu Równości Płci, Centrum Spraw Pracowniczych, Prorektor ds. Ogólnych		
Harmonogram: do 2026 roku.		

Cel 7. Zapewnienie warunków do kształcenia oraz wykonywania pracy zgodnie z regułami bezpieczeństwa i przeciwdziałania przejawom mobbingu, seksizmu i molestowania seksualnego

Działanie 7.1.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Włączenie fragmentu szkoleń przeciw molestowaniu do obowiązkowych szkoleń dla osób pracujących i studiujących.	Szkolenia e-learningowe dla osób pracujących i studiujących.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół ds. GEP, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		

Działanie 7.2.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Opracowanie i wdrożenie programów szkoleniowych, kursów i materiałów informacyjnych dla kadr zarządzających z zakresu przeciwdziałania mobbingowi.	Pilotażowe programy szkoleniowe. Docelowo: objęcie programem szkoleniowym wszystkich osób pracujących, szczególnie pracujących na stanowiskach kierowniczych Włączenie programu szkoleń do stałej oferty rozwojowej AGH.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół ds. GEP, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		
Działanie 7.3.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Obowiązkowe szkolenia z kompetencji przywódczych dla osób obejmujących stanowiska zakładające kierowanie innymi.	Przeprowadzenie szkoleń menadżerskich z zarządzania kadrami i komunikacji dla kadry zarządzającej. Szkolenia z komunikacji wolnej od przemocy dla pracowników i pracowniczek. Programy szkoleniowe i rozwojowe dla kadry kierowniczej (m.in. z zakresu <i>leadership</i>). Włączenie programu szkoleń i innych form wsparcia do stałej oferty rozwojowej AGH.	Społeczność AGH
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół ds. GEP, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		
Działanie 7.4.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Pomoc psychologiczna dla osób doświadczających przemocy na terenie uczelni.	Przeszkolenie pod kątem wspierania ofiar przemocy osób zajmujących się wsparciem psychologicznym w Uczelni. Udostępnienie możliwości zorganizowania pomocy psychologicznej dla ofiar przemocy.	Społeczność akademicka
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości, Dział Dostępności		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		

Działanie 7.5.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Przewodnik językowy wspierający komunikację wolną od przemocy.	Wypracowanie ze społecznością studencką i pracowniczą zasad inkluzywnego komunikowania, wolnego od przemocy w społeczności akademickiej. Opracowanie dokumentu uwzględniającego te zasady. Upowszechnienie dokumentu.	Społeczność akademicka
Jednostki realizujące działanie: Rektor, Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki, Centrum Spraw Pracowniczych, Zespół ds. GEP, Prorektor ds. Ogólnych, Prorektor ds. Kształcenia, Prorektor ds. Studenckich, Prorektor ds. Współpracy, Prorektor ds. Nauki, Rzecznik Równości, Dział Dostępności, Centrum Komunikacji i Marketingu, Rzecznik Praw Studenta AGH		
Harmonogram: do końca 2025 roku.		
Działanie 7.6.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Współpraca z innymi uczelniami na rzecz równego traktowania oraz Planu Równości Płci, wymiana doświadczeń i dobrych praktyk.	Wypracowanie wspólnych standardów w uczelniach na temat przeciwdziałania molestowaniu i mobbingowi. Wymiana doświadczeń i wzajemne uczenie się zespołów uczelni politechnicznych zajmujących się badaniami i projektowaniem rozwiązań na temat równego traktowania. Rozpoznawanie dobrych praktyk. Udział w ogólnopolskich wydarzeniach dotyczących równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji na uczelniach wyższych. Uczestnictwo w spotkaniach międzyuczelnianej sieci specjalistów i specjalistek ds. równego traktowania na uczelniach w Polsce. Uczestnictwo w spotkaniach międzynarodowych sieci związanych z implementacją Planów Równości Płci w uczelniach. Raport z działalności.	Osoby odpowiedzialne za wdrażanie rozwiązań równościowych i antydyskryminacyjnych w AGH
Jednostki realizujące działanie: Zespół ds. GEP, Rzecznik Praw Studenta, inne jednostki AGH		
Harmonogram: w trybie ciągłym do 2024 roku.		
Działanie 7.7.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Superwizja dla osób zajmujących się naruszeniami (przewodniczący komisji, mediator, rzecznicy, przewodnicząca osoba z GEP).	Objęcie opieką superwizyjną osób zajmujących się naruszeniami w społeczności Uczelni.	Osoby zajmujące się naruszeniami
Jednostki realizujące działanie: Dział Dostępności, Rektor		
Harmonogram: do końca 2028 roku.		

Działanie 7.8.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Ewaluacja działań zrealizowanych w Planie Równości Płci 2022–2024.	Przeprowadzenie audytu dotychczasowych działań, przygotowanie raportu i rekomendacji	Społeczność akademicka
Jednostki realizujące działanie: Zespół ds. GEP, Rzecznik równości		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		
Działanie 7.9.	Wskaźnik	Adresaci/adresatki
Pogłębienie analiz i zebranie danych na temat dobrostanu osób studiujących w AGH.	Raport na temat dobrostanu osób studiujących w AGH.	Społeczność akademicka
Jednostki realizujące działanie: Zespół ds. GEP, Rzecznik Praw Studenta, inne jednostki AGH		
Harmonogram: do końca 2026 roku.		

Bibliografia

- Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie. 2019. *Regulamin pracy. Załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 39/2019 Rektora AGH z dnia 16 września 2019 r.*
- Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie. 2019. *STATUT* (z uwzględnieniem zmian wprowadzonych uchwałami Senatu AGH nr 88/2020 z dnia 8 maja 2020 roku i nr 90/2021 z dnia 27 października 2021 roku) (tekst ujednolicony).
- Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie. 2019. *Regulamin studiów AGH.*
- Balewska, M. 2020. *Trudne sytuacje w relacjach ze studentami. Zasady postępowania i scenariusze rozmów*, <https://asbir.pl/wp-content/uploads/2024/06/Balewska-M.-2020-Trudne-sytuacje-w-relacjach-ze-studentami.-Zasady-postepowania-i-scenariusze-rozmow-1.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- Bendl, R., Schmidt, A. 2010. From 'Glass Ceilings' to 'Firewalls' – Different Metaphors for Describing Discrimination. *Gender, Work & Organization*, 17(5), 612–634.
- Branka, M., Cieślukowska, D. (red.). 2010. *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*. Kraków: Stowarzyszenie Willa Decjusza.
- Branka, M., Rawłuszko, M., Siekiera, A. 2014. *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*. <http://www.kapitalludzki.gov.pl/publikacje/publikacje/zasada-rownosci-szans/> [dostęp: 30.12.2024].
- Bührer, S., Kalpazidou Schmidt, E., Palmén, R., & Reidl, S. 2020. Evaluating gender equality effects in research and innovation systems. *Scientometrics*, 125(2), 1459–1475.
- Caliper. Linking Research & Innovation For Gender Equality in STEM. ULB's Gender Equality Plan for the STEM (GEP Final version). 2021. https://caliper-project.eu/clp-uploads/2021/09/CALIPER-ULB-GEP_final-version_30-August-2021_signed-1.pdf [dostęp: 30.12.2024].
- Chmura-Rutkowska, I., Frydrych, J., Grab, E., Jonczy-Adamska, M., Korczak, A., Krzysztofik, Z., Leszko, M., Szymczyk, M. 2022. *Szkoła otwartości – dbam o równość płci. Przegląd badań i dobrych praktyk*, <https://asbir.pl/wp-content/uploads/2024/06/Chmura-Rutkowska-I.-Frydrych-J.-Grab-E.-Jonczy-Adamska-M.-Korczak-A.-Krzysztofik-Z.-Leszko-M.-Szymczyk-M.-2022-Szkola-otwartosci-dbam-o-rswnosc-plci.-Przeglad-badan-i-dobrych-praktyk.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- Claeys-Kulik, A., Ekman Jørgensen, T. 2018 *Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion*, <https://www.eua.eu/downloads/publications/universities-39-strategies-and-approaches-towards-diversity-equity-and-inclusion.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- Department for Business, Innovation & Skills. 2013. *The Business Case for Equality and Diversity: a survey of the academic literature*. BIS OCCASIONAL PAPER 4.
- Díaz-García, C., González-Moreno, A., & Jose Sáez-Martínez, F. 2013. Gender diversity within teams: Its impact on radicalness of innovation. *Innovation*, 15(2), 149–160.
- Directorate-General RTD Research and Innovation. European Commission. 2018. REPORT She Figures. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1> [dostęp: 30.12.2024].
- Dyrektywa 2006/54/We Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=RO> [dostęp: 30.12.2024].

- ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. 2019. Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries Standing Working Group on Gender in Research and Innovation. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1205-2020-REV-1/en/pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- European Commission. 2021. *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality. 2016. *Gender Equality in Academia and Research*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-genderequality-research> [dostęp: 30.12.2024].
- European University Association. 2018. *Universities' strategies and approaches towards diversity, equity and inclusion: examples from across Europe*. Brussels, Belgium.
- Gender Equality Strategy 2020–2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> [dostęp: 30.12.2024].
- Gerlich, J. 2019. *Raport. Molestowanie na polskich uczelniach publicznych*. Helsińska Fundacja Praw Człowieka.
- Gruba, J., Stasińska, B. 2019. *Raport o stanie procedur antymobbingowych na uczelniach publicznych w Polsce*, <https://asbir.pl/wp-content/uploads/2024/06/Gruba-J.-Stasinska-B.-2019-Raport-o-stanie-procedur-antymobbingowych-na-uczelniach-publicznych-w-Polsce.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- Hochschild, A. R. 1983. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Jensen, I., Bjorklund, C., Hagberg, J., Aboagye, E., & Bodin, L. 2021. An overlooked key to excellence in research: A longitudinal cohort study on the association between the psychosocial work environment and research performance. *Studies in Higher Education*, 46(12), 2610–2628.
- Kaplan, A. 2022. "Just Let it Pass by and it Will Fall on Some Woman": Invisible Work in the Labor Market. *Gender & Society*, 36(6), 838–868.
- Kaplan, A., Slonim-Franco, S., & Lifshitz, G. 2024. "Leave me out of it and raise my salary": Invisible work in the labor market and the gender wage gap. *Women's Studies International Forum*, 107, 103001.
- Kodeks Etyki Politechniki Gdańskiej. 2022. https://cdn.files.pg.edu.pl/main/Biuro_Rektora/US%20231-2022.pdf [dostęp: 30.12.2024].
- Kołodziej, K., Sowińska, D. 2021. *Myśli samobójcze u polskiej młodzieży LGBT+ w Polsce z podziałem na województwa*, <https://asbir.pl/wp-content/uploads/2024/06/Kolodziej-K.-Sowinska-D.-Mysli-samobojcze-u-polskiej-mlodziezy-LGBT-w-Polsce-z-podzialem-na-wojewodztwa-rok-2021.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- Kramarczyk, J. 2021. *Plan Równości Płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PolSCA PAN w Brukseli*, <https://www.ur.edu.pl/files/ur/import/private/32/Rowne-traktowanie/Biblioteczka-ASBiR/Jak-przygotowac-plan-rownosci-plci/Kramarczyk-2021-Plan-Rownosci-Plci-%E2%80%93-jak-to-zrobic.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- League of European Research Universities 2018 Implicit bias in academia. A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – And what to do about it, <https://asbir.pl/wp-content/uploads/2024/06/League-of-European-Research-Universities-2018-Implicit-bias-in->

- academia.-A-challenge-to-the-meritocratic-principle-and-to-womens-careers-And-what-to-do-about-it.pdf [dostęp: 30.12.2024].
- Leszczyńska, K. 2016. *Płeć w instytucje uwikłana*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Majcher-Legawiec, U. (red.). 2023. *Edukacja dla równości. Przewodnik dla nauczycieli i nauczycielek*, <https://www.krakow.pl/zalacznik/467574> [dostęp: 30.12.2024].
- Morgan, S. L., Gelbgiser, D., & Weeden, K. A. 2013. Feeding the pipeline: Gender, occupational plans, and college major selection. *Social Science Research*, 42(4), 989–1005.
- Narodowe Centrum Nauki. 2019. *Stanowisko Narodowego Centrum Nauki w sprawie równego dostępu kobiet i mężczyzn do środków finansowych na badania naukowe*, https://www.ncn.gov.pl/sites/default/files/pliki/2019_02_stanowisko_ncn_ws_rownego_dostep_u_kobiet_i_mezczyzn.pdf [dostęp: 30.12.2024].
- NAWA. 2022. *Kobiety na uniwersytetach. Wnioski i rekomendacje*, <https://asbir.pl/wp-content/uploads/2024/06/NAWA-2022-Kobiety-na-uniwersytetach.-Wnioski-i-rekomendacje.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- NCN. 2022. *Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce*, <https://asbir.pl/wp-content/uploads/2024/06/NCN-2022-Funkcjonowanie-kobiet-i-mezczyzn-w-nauce.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- Pachowicz, M. 2023. *Student Neuroróżnorodny w procesie studiowania. Podręcznik dobrych praktyk*, <https://asbir.pl/wp-content/uploads/2024/06/Pachowicz-M.-2023-Student-Neuroroznorodny-w-procesie-studiowania.-Podrecznik-dobrych-praktyk.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- Plan Równości Płci dla Politechniki Krakowskiej. GEP dla PK, projekt GEECCO Core Team, v.4, http://www.kst.pk.edu.pl/images/GEECCO/GEP/GEPdlaPK_v4.pdf [dostęp: 30.12.2024].
- Publishing the Frontiers of Innovative Research. 2019. *Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach LERU*, https://www.leru.org/files/LERU-EDI-paper_final.pdf [dostęp: 30.12.2024].
- Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego. 2016. 9 września 2016 r. (sygnatura DSW.ZNU.621.91.2015.3.Eko). Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
- Risman, B. J., & Davis, G. (2013). From sex roles to gender structure. *Current Sociology*, 61(5–6), 733–755.
- Rzecznik Praw Obywatelskich. 2018. Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Zasada równego traktowania. Analiza i zalecenia. Prawo i Praktyka, *Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich*, 5, <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Do%C5%9Bwiadczenie%20molestowania%20w%C5%9Br%C3%B3d%20studentek%20i%20student%C3%B3w%2C%202018.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- Rzecznik Praw Obywatelskich. 2019. *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia RPO*, <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo> [dostęp: 30.12.2024].
- Rzecznik Praw Obywatelskich. 2021. *Pismo z 11.08.2021. XI.420.4.2018.ASZ*, https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/RPO_do_MKDNiS_11.08.2021.pdf [dostęp: 30.12.2024].
- Satysfakcja z nutą gorczy. Nastroje pracowników w 2023 r., <https://www.greatplacetowork.pl/publikacje/blog/satysfakcja-z-nuta-gorczy-nastroje-pracownikow-w-2023-r> [dostęp: 30.12.2024].
- Science Europe. 2017. *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*, https://www.scienceeurope.org/media/ubblodu/se_gender_practical-guide.pdf [dostęp: 30.12.2024].

- Stec, M. 2023. *Wyspy Wsparcia. Dobre praktyki w zakresie wsparcia transpłciowych osób uczących się w polskich szkołach publicznych. Raport końcowy z badania jakościowego*, <https://asbir.pl/wp-content/uploads/2024/06/Stec-M.-2023-Wyspy-Wsparcia.-Dobre-praktyki-w-zakresie-wsparcia-transpłciowych-osob-uczacych-sie-w-polskich-szkolach-publicznych.-Raport-koncowy-z-badania-jakosciowego.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- Szczygieł, D., Bazińska, R., Kadzikowska-Wrzosek, R., & Retowski, S. 2009. Praca emocjonalna w zawodach usługowych–pojęcie, przegląd teorii i badań. *Psychologia Społeczna*, 3(11), 155–166.
- Tatsi, E. & Raybould, S. 2024. "Equity, Equality, Diversity and Inclusion: Bridging Gaps in Access and Participation", *New Vistas*, 10(1).
- TRANSformacja. *Dobre praktyki włączające w miejscu pracy*. 2022. <https://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2022/06/Transformacja.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- Una Europa. 2022. *Diversity Data Collection Exploratory Mapping Reflection*, <https://una-europa.imgix.net/resources/Diversity-Data-Collection-Exploratory-Mapping-Reflection.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- Una Europa. 2022. *Engaging with Diversity in European Universities*, <https://www.una-europa.eu/knowledge-hub/engaging-with-diversity-in-european-universities> [dostęp: 30.12.2024].
- UniSAFE. 2022. *Gender based violence and its consequences in European Academia*, https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf [dostęp: 30.12.2024].
- Uniwersytet Warszawski. 2021. *Przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu na uczelni. Informator Uniwersytetu Warszawskiego*, <https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/04/informator-o-przeciwdzialaniu-molestowniu-seksualnemu-na-uczelni.pdf> [dostęp: 30.12.2024].
- Wellcome Trust. 2022. *What researchers think about the culture they work in*, <https://wellcome.org/reports/what-researchers-think-about-research-culture> [dostęp: 30.12.2024].
- Women in Law. 2022. *Słoneczko, zrób mi kawę. Antydyskryminacyjny pomocnik dla kobiet*, [https://asbir.pl/wp-content/uploads/2024/06/Women-in-Law-2022-Słoneczko-zrob-mi-kawe.-Antydyskryminacyjny-pomocnik-dla-kobiet.pdf](https://asbir.pl/wp-content/uploads/2024/06/Women-in-Law-2022-Sloneczko-zrob-mi-kawe.-Antydyskryminacyjny-pomocnik-dla-kobiet.pdf) [dostęp: 30.12.2024].
- Zachmann, A. 2023. Gaslighting – okrutna forma psychicznej manipulacji, *Niebieska Linia*, 5, 11–12.
- Zarządzenie Nr 194 Rektora Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 sierpnia 2020 r. w sprawie „Planu równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego oraz planu działań równościowych na lata 2020–2023”, <https://monitor.uw.edu.pl/Lists/Uchway/Attachments/5574/M.2020.371.Zarz.194.pdf> [dostęp: 30.12.2024].

Spis tabel

1. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni na stanowiskach nauczycieli akademickich na wydziałach i w innych jednostkach badawczych i dydaktycznych (rozkład liczbowy)	88
2. Struktura zatrudnienia w gronie nauczycieli akademickich z podziałem na stanowiska, tytuły i stopnie (rozkład liczbowy)	89
3. Perspektywy rozwoju kariery (rozkład liczbowy na podstawie badań ilościowych wśród osób pracujących w AGH)	89
4. Struktura Rad Dyscyplin (rozkład liczbowy na podstawie danych instytucjonalnych o zatrudnieniu w AGH)	90
5. Kobiety i mężczyźni na stanowiskach administracyjnych w jednostkach centralnych (rozkład liczbowy na podstawie danych instytucjonalnych o zatrudnieniu w AGH).....	91
6. Ogólne zadowolenie z pracy w AGH (rozkład procentowy na podstawie badań ilościowych wśród osób pracujących w AGH).....	92
7. Ogólne zadowolenie z zarobków w AGH (rozkład procentowy na podstawie badań ilościowych wśród osób pracujących w AGH)	92

Spis wykresów

1. Podział respondentów i respondentek ze względu na zatrudnienie w grupie stanowisk, n=1422	12
2. Wykształcenie respondentów i respondentek, n=1422.....	12
3. Podział respondentów i respondentek (z grupy stanowisk badawczo-dydaktycznych) ze względu na dziedzinę nauki, n=858	13
4. Podział respondentów i respondentek ze względu na status, n=2667	13
5. Podział respondentów i respondentek ze względu na poziom studiów, n=2456	14
6. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni na Wydziałach AGH na stanowiskach dydaktyczno-badawczych (rozkład procentowy na podstawie danych instytucjonalnych o zatrudnieniu w AGH).....	93
7. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni w AGH na stanowiskach administracyjnych (rozkład procentowy na podstawie danych instytucjonalnych o zatrudnieniu w AGH).....	93
8. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni w AGH na stanowiskach administracyjnych na Wydziałach (rozkład procentowy na podstawie danych instytucjonalnych o zatrudnieniu w AGH).....	94
9. Struktura zatrudnienia w gronie nauczycieli akademickich z podziałem na stanowiska, tytuły i stopnie (rozkład procentowy na podstawie danych instytucjonalnych o zatrudnieniu w AGH)	94
10. Opinie o podziale zasobów w AGH między kobietami a mężczyznami (rozkład procentowy na podstawie badań ilościowych wśród osób pracujących w AGH).....	95
11. Opinie o perspektywach rozwoju kariery w AGH (rozkład procentowy na podstawie badań ilościowych wśród osób pracujących w AGH).....	95

Aneks

Akronimy nazw wydziałów i centrów badawczych

- WILiGZ – Wydział Inżynierii Lądowej i Gospodarki Zasobami
 WIMiIP – Wydział Inżynierii Metali i Informatyki Przemysłowej
 WEAIiIB – Wydział Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej
 WIEiT – Wydział Informatyki, Elektroniki i Telekomunikacji
 WYMiR – Wydział Inżynierii Mechanicznej i Robotyki
 WGGiOŚ – Wydział Geologii, Geofizyki i Ochrony Środowiska
 WGGiIŚ – Wydział Geodezji Górniczej i Inżynierii Środowiska
 WIMiC – Wydział Inżynierii Materiałowej i Ceramiki
 WI – Wydział Informatyki
 WO – Wydział Odlewnictwa
 WMN – Wydział Metali Nieżelaznych
 WWNiG – Wydział Wiertnictwa, Nafty i Gazu
 WZ – Wydział Zarządzania
 WEiP – Wydział Energetyki i Paliw
 WFiIS – Wydział Fizyki i Informatyki Stosowanej
 WMS – Wydział Matematyki Stosowanej
 WH – Wydział Humanistyczny
 ACMiN – Akademickie Centrum Materiałów i Nanotechnologii
 SJO – Studium Języków Obcych

Tabele

Tabela 1. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni na stanowiskach nauczycieli akademickich na wydziałach i w innych jednostkach badawczych i dydaktycznych (rozkład liczbowy)

Wydziały	Mężczyźni	Kobiety
WEAIiIB	202	21
WIMiR	197	26
WIMiIP	111	42
WGGiOŚ	105	69
WFiIS	102	38
WIEiT	102	14
WIMiC	86	74
WILiGZ	82	48
WEiP	79	45
WI	74	19

Wydziały	Mężczyźni	Kobiety
WGGIiŚ	72	30
WZ	70	53
WMS	61	36
WMN	41	22
WO	36	19
WWNiG	36	12
WH	24	23
ACMiN	21	13
SJO	6	52

Tabela 2. Struktura zatrudnienia w gronie nauczycieli akademickich z podziałem na stanowiska, tytuły i stopnie (rozkład liczbowy)

Stanowisko, tytuł, stopień	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
profesor	37	205	15%	85%
profesor uczelni (dr hab.)	134	382	26%	74%
profesor uczelni (dr)	4	9	31%	69%
adiunkt (dr hab.)	2	23	8%	92%
adiunkt (dr)	345	692	33%	67%
asystent (dr)	28	53	35%	65%
asystent (mgr)	61	143	30%	70%
lektor (mgr)	16	2	89%	11%
inne	0	6	0%	100%

Tabela 3. Perspektywy rozwoju kariery (rozkład liczbowy na podstawie badań ilościowych wśród osób pracujących w AGH)

Moja praca oferuje dobre perspektywy rozwoju kariery	Kobiety – stanowiska administracyjne	Mężczyźni – stanowiska administracyjne	Kobiety – stanowiska naukowo-dydaktyczne	Mężczyźni – stanowiska naukowo-dydaktyczne
Zdecydowanie się nie zgadzam	60	14	12	17
Nie zgadzam się	99	33	34	49
Nie mam zdania	151	33	71	107
Zgadzam się	63	32	101	247
Zdecydowanie się zgadzam	0	0	0	0

Tabela 4. Struktura Rad Dyscyplin (rozkład liczbowy na podstawie danych instytucjonalnych o zatrudnieniu w AGH)

Dyscyplina	Przewodniczący		Zastępcy Przewodniczących		Członkowie/ Członkinie		Skład procentowy	
	M	K	M	K	M	K	M	K
Inżynieria Materiałowa	0	1	1	0	34	16	68%	32%
Inżynieria Środowiska, Górnictwo i Energetyka	1	0	3	0	32	17	65%	35%
Inżynieria Mechaniczna	1	0	1	0	45	3	94%	6%
Automatyka, Elektronika, Elektrotechnika i Technologie Kosmiczne	1	0	2	1	41	6	87%	13%
Informatyka Techniczna i Telekomunikacja	1	0	2	0	36	6	86%	14%
Nauki Fizyczne	1	0	0	1	33	8	80%	20%
Inżynieria Lądowa, Geodezja i Transport	1	0	1	0	27	5	84%	16%
Nauki o Ziemi i Środowisku	0	1	1	0	17	14	55%	45%
Inżynieria Chemiczna	1	0	1	0	15	8	65%	35%
Nauki Chemiczne	1	0	1	0	10	9	53%	47%
Matematyka	0	1	1	0	15	2	88%	12%
Inżynieria Biomedyczna	1	0	0	1	10	7	59%	41%
Nauki i Zarządzaniu i Jakości	0	1	0	0	4	12	25%	75%
Nauki Socjologiczne	0	1	0	1	8	4	67%	33%
Nauki o Kulturze i Religii	0	1	1	0	6	4	60%	40%
Informatyka	1	0	0	0	9	1	90%	10%
Ekonomia i Finanse	1	0	0	0	7	2	78%	22%
Suma	11	6	15	4	Średnia	71%	29%	

Tabela 5. Kobiety i mężczyźni na stanowiskach administracyjnych w jednostkach centralnych (rozkład liczbowy na podstawie danych instytucjonalnych o zatrudnieniu w AGH)

Jednostki	Kobiety	Mężczyźni
Miasteczko Studenckie	188	80
Pion Kanclerza	86	101
Biblioteka Główna	72	17
Kwestura	72	5
Biuro Rektora	51	22
Pion Ogólny, Prorektor ds. Ogólnych	49	1
Pion Kształcenia, Prorektor ds. Kształcenia	39	13
Pion Spraw Studenckich	32	11
Pion Współpracy, Prorektor ds. Współpracy	27	16
Pion Nauki, Prorektor ds. Nauki	22	8
Centrum Obsługi Projektów AGH	18	4
Centrum Współpracy i Transferu Technologii AGH	18	9
Basen AGH	17	17
Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki	15	4
Centrum Technologii Bezpieczeństwa	14	10
Centrum Wsparcia Informatyzacji	9	13
Centrum Zarządzania Wdrożeniami	9	11
Centrum Rozwiązań Informatycznych AGH	7	36
Wydawnictwa AGH	7	3
Szkoła Doktorska	7	0
ACMIN	6	7
Centrum Energetyki	6	7
Studium Języków Obcych	4	4
Centrum AGH-UNESCO	3	2
Centrum Cyberbezpieczeństwa	3	0
Studium Wychowania Fizycznego i Sportu	2	6
Centrum Bezpieczeństwa Informacji	0	8

Tabela 6. Ogólne zadowolenie z pracy w AGH (rozkład procentowy na podstawie badań ilościowych wśród osób pracujących w AGH)

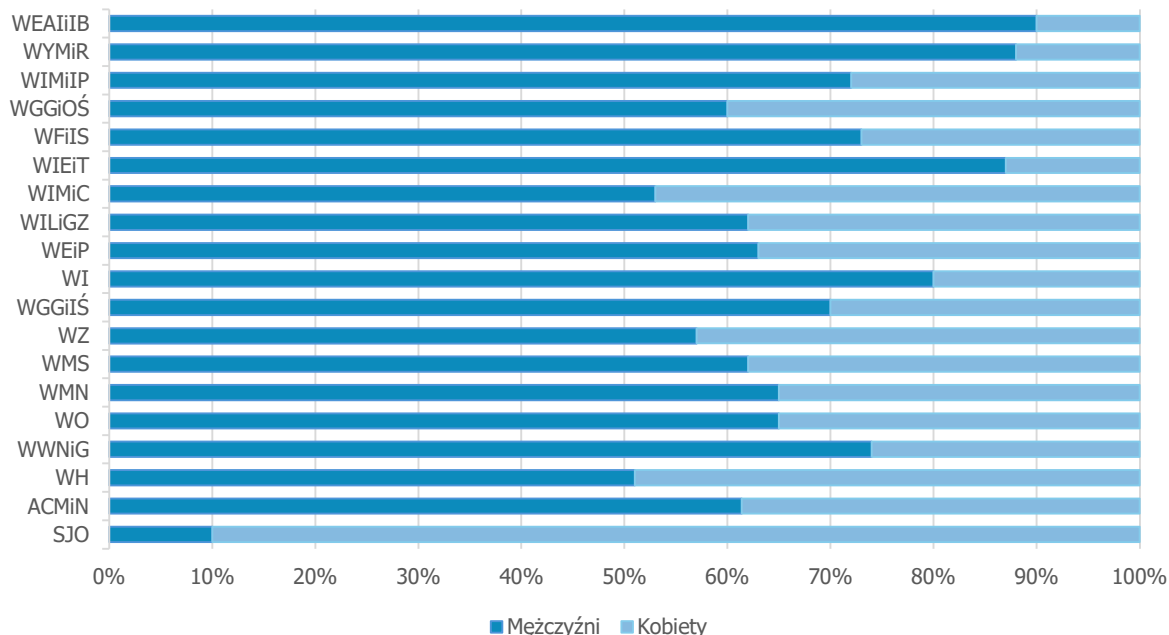
	Kobiety			Mężczyźni		
	Administracyjne	Naukowo-dydaktyczne	Ogółem	Administracyjni	Naukowo-dydaktyczne	Ogółem
Ogólne zadowolenie	68,0%	70,0%	69,3%	69,6%	75,0%	74,0%
	-6,2%	-7,9%		-6,4%	-6,7%	
Zadowolenie z poziomu wsparcia od przełożonych	56,5%	51,6%	54,6%	59,2%	56,0%	57,0%
	-21,0%	-29,9%		-16,0%	-24,0%	

Tabela 7. Ogólne zadowolenie z zarobków w AGH (rozkład procentowy na podstawie badań ilościowych wśród osób pracujących w AGH)

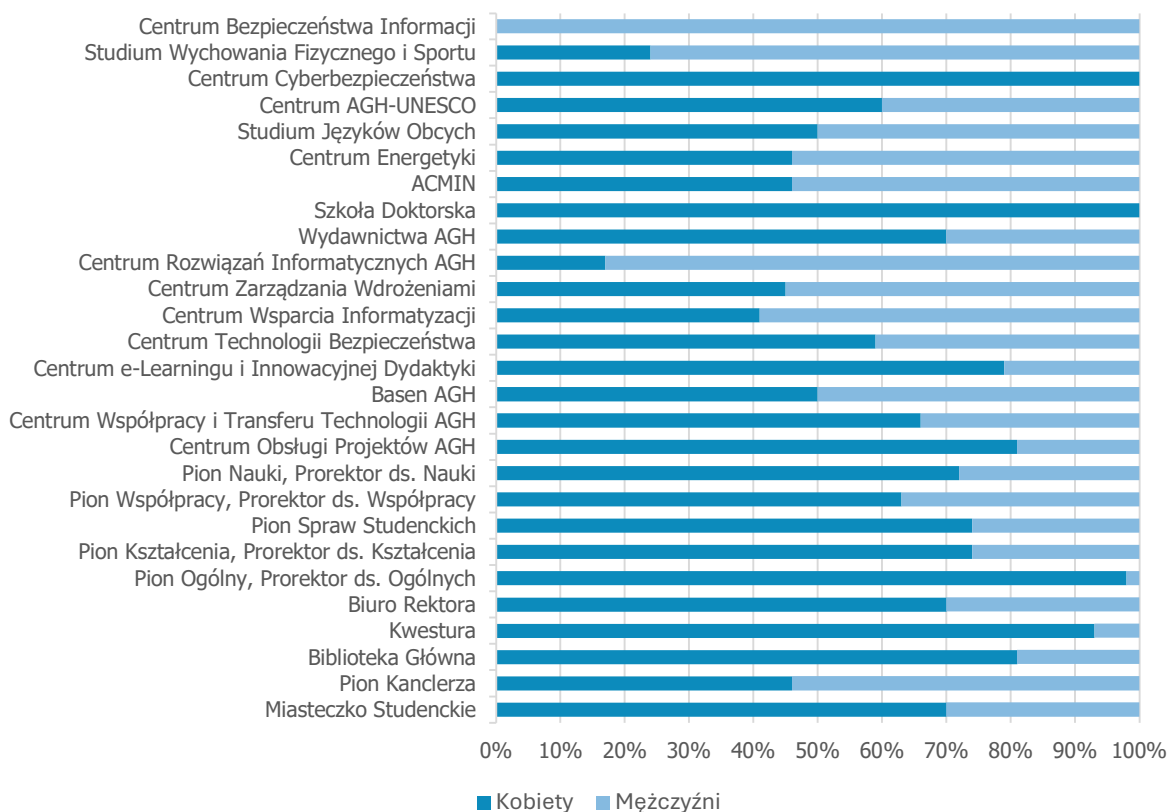
	Kobiety			Mężczyźni		
	Administracyjne	Naukowo-dydaktyczne	Ogółem	Administracyjni	Naukowo-dydaktyczne	Ogółem
Ogólne zadowolenie z zarobków	31%	37%	34,4%	28,8%	40%	37%
	-48%	-32%		-36,8%	-34%	

Wykresy

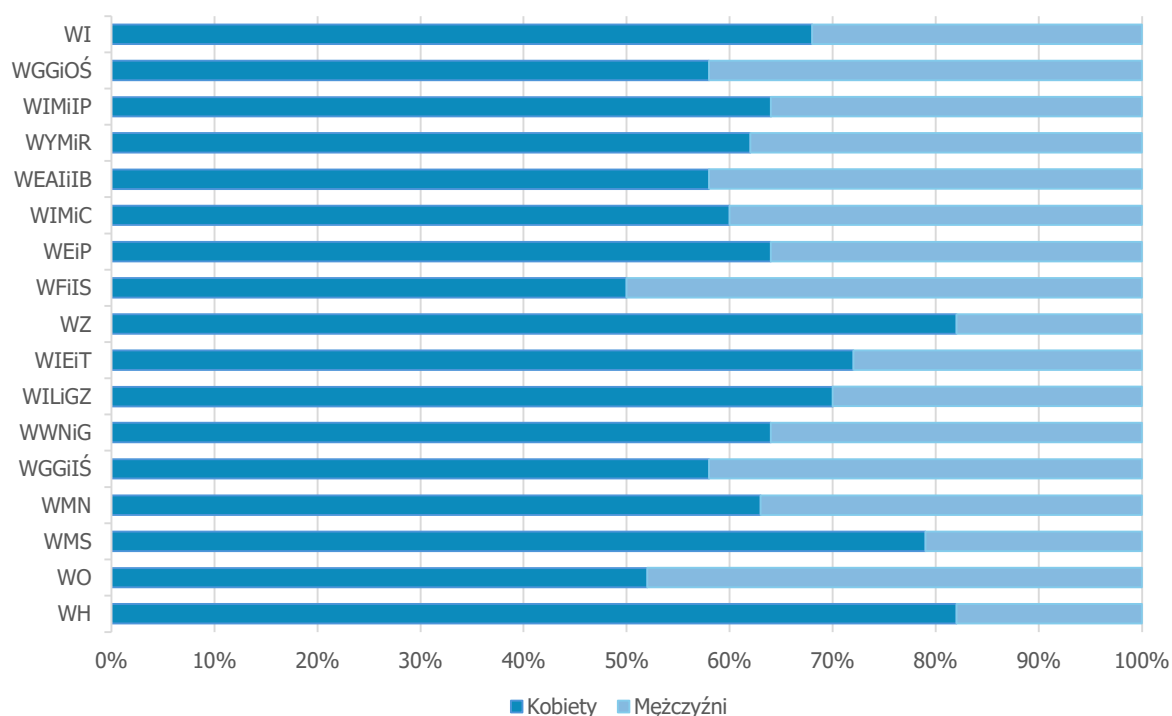
Wykres 6. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni na Wydziałach AGH na stanowiskach dydaktyczno-badawczych (rozkład procentowy na podstawie danych instytucjonalnych o zatrudnieniu w AGH)



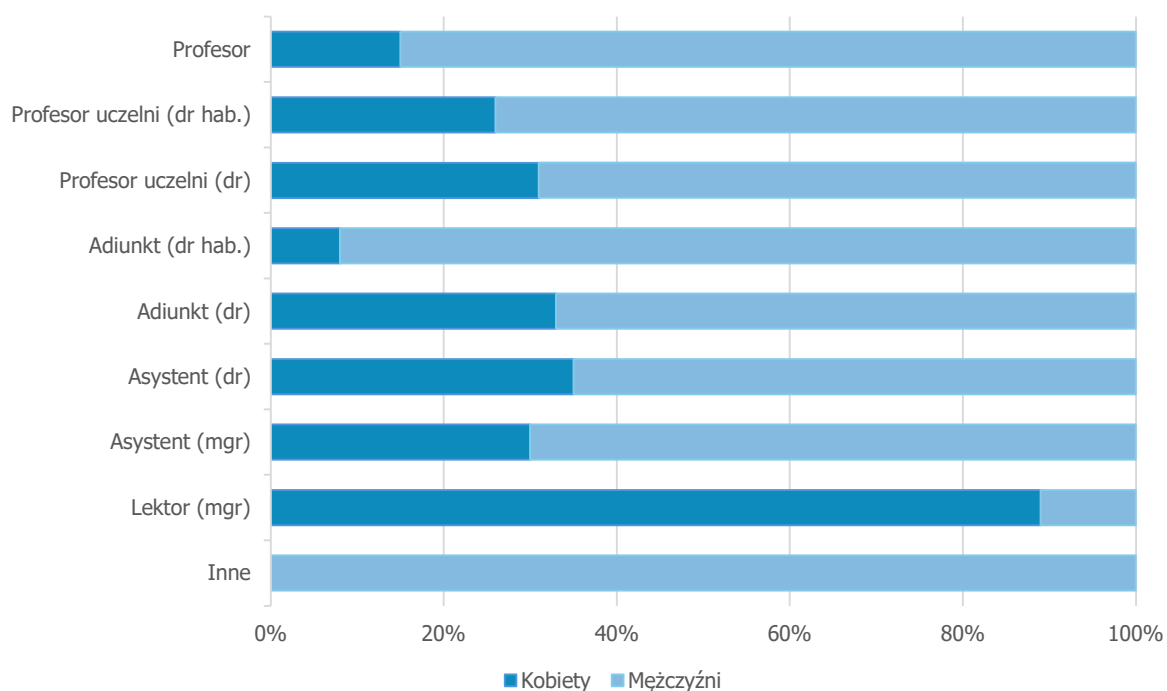
Wykres 7. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni w AGH na stanowiskach administracyjnych (rozkład procentowy na podstawie danych instytucjonalnych o zatrudnieniu w AGH)



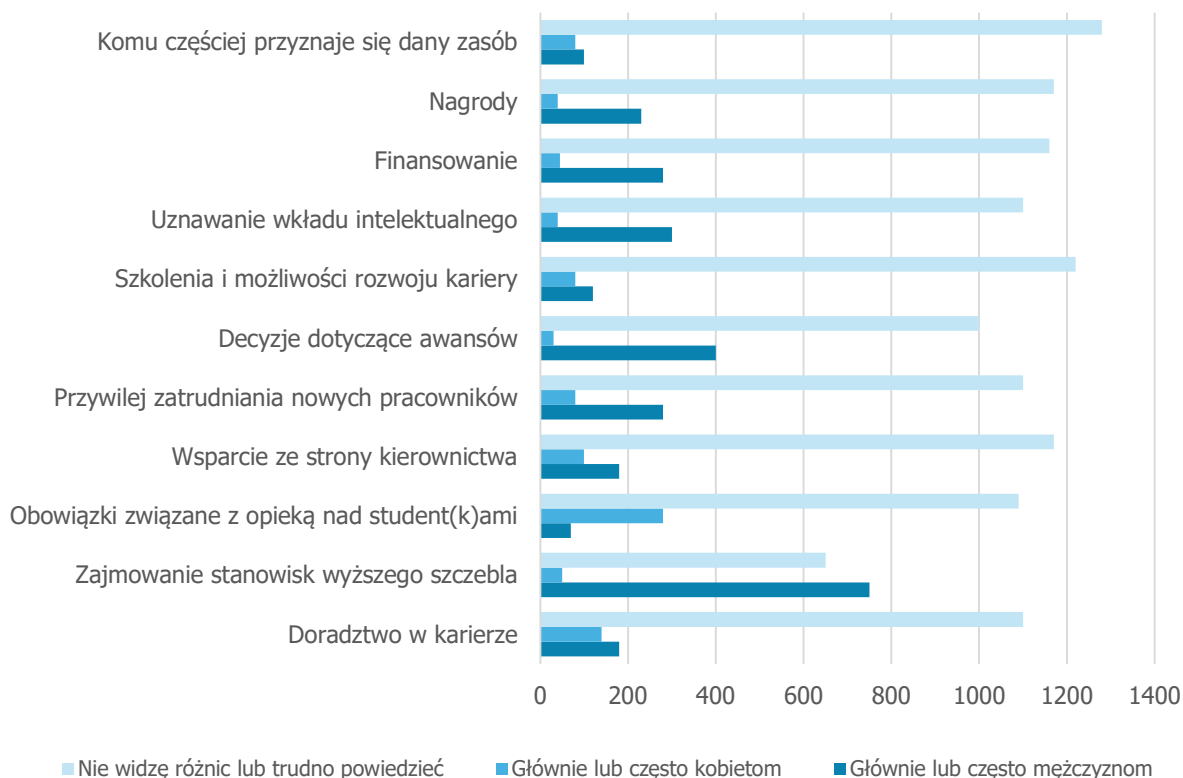
Wykres 8. Kobiety i mężczyźni zatrudnieni w AGH na stanowiskach administracyjnych na Wydziałach (rozkład procentowy na podstawie danych instytucjonalnych o zatrudnieniu w AGH)



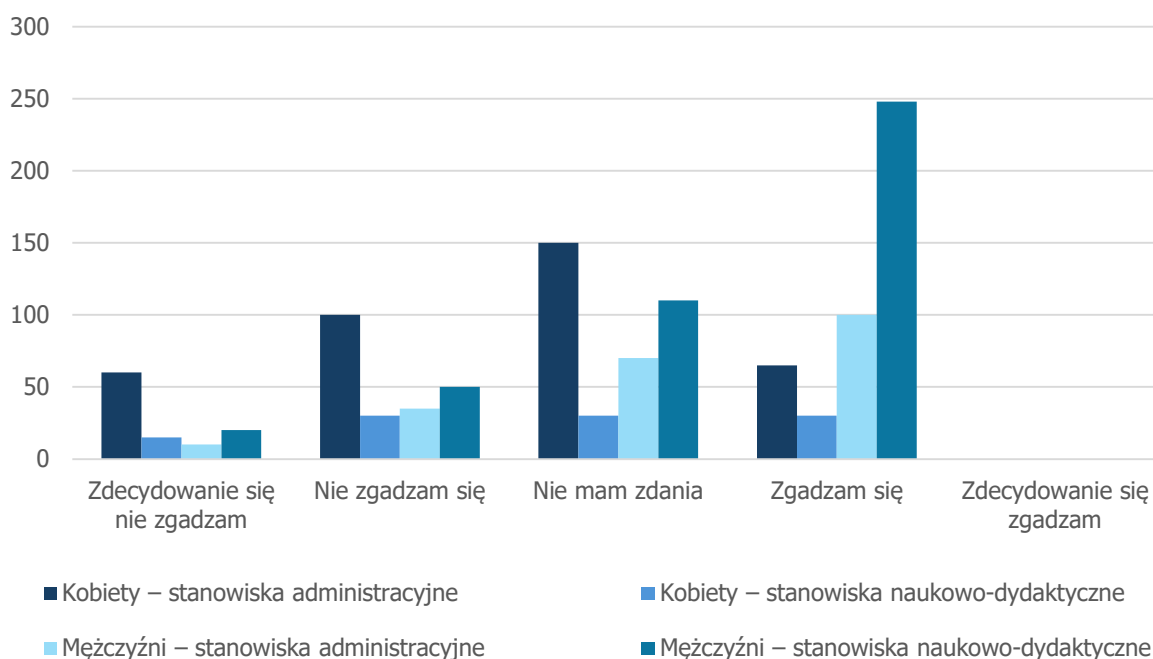
Wykres 9. Struktura zatrudnienia w gronie nauczycieli akademickich z podziałem na stanowiska, tytuły i stopnie (rozkład procentowy na podstawie danych instytucjonalnych o zatrudnieniu w AGH)



Wykres 10. Opinie o podziale zasobów w AGH między kobietami a mężczyznami (rozkład procentowy na podstawie badań ilościowych wśród osób pracujących w AGH)



Wykres 11. Opinie o perspektywach rozwoju kariery w AGH (rozkład procentowy na podstawie badań ilościowych wśród osób pracujących w AGH)



Źródło: Dane instytucjonalne z Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie (stan na 2024 rok).

Zespół

Plan Równości Płci dla AGH opracował Zespół ds. GEP na lata 2021-2024

dr hab. Katarzyna Leszczyńska, prof. AGH (Wydział Humanistyczny) – przewodnicząca

mgr Katarzyna Cieślak (Szkoła Doktorska, Wydział Humanistyczny)

mgr Agnieszka Chrzęszcz (Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki AGH)

dr hab. Jacek Gądecki, prof. AGH (Wydział Humanistyczny)

dr inż. Krzysztof Kluza (Wydział Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej)

dr Joanna Pyrkosz-Pacyna (Wydział Humanistyczny)

dr Kinga Sekerdej (Wydział Humanistyczny)

dr Dariusz Szklarczyk (Wydział Humanistyczny)

dr hab. Dariusz Wojakowski, prof. AGH (Wydział Humanistyczny)

mgr Edyta Tobiasiewicz (Wydział Humanistyczny)

Współpraca:

mgr Artur Lesner (Rzecznik Równości)

Dr inż. Adam Lichota (Centrum Zarządzania Wdrożeniami)

Zespół ds. GEP na lata 2025-2028

dr hab. Katarzyna Leszczyńska, prof. AGH (Wydział Humanistyczny) – przewodnicząca

mgr Katarzyna Cieślak (Szkoła Doktorska, Wydział Humanistyczny, CTK)

mgr Agnieszka Chrzęszcz (Centrum e-Learningu i Innowacyjnej Dydaktyki AGH)

dr inż. Krzysztof Kluza (Wydział Elektrotechniki, Automatyki, Informatyki i Inżynierii Biomedycznej)

dr Joanna Pyrkosz-Pacyna (Wydział Humanistyczny, CTK)

dr Kinga Sekerdej (Wydział Humanistyczny)

mgr Edyta Tobiasiewicz (Wydział Humanistyczny)

dr Dariusz Szklarczyk (Wydział Humanistyczny)

dr hab. Seweryn Rudnicki, prof. AGH (Wydział Humanistyczny)

mgr Jan Waligórski (Szkoła Doktorska, Wydział Humanistyczny)