



Uniwersytet
Jana Kochanowskiego
w Kielcach

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI 2026-2029

AUTORZY PLANU: KOMITET DS. PLANU
RÓWNOŚCI PŁCI UJK



Komitet ds. Planu
Równości Płci

WPROWADZENIE	4
I. METODYKA	7
II. DIAGNOZA	10
1. PRACOWNICY UJK WG PŁCI	10
2. KULTURA ORGANIZACYJNA ORAZ RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM.....	11
2.1. WARUNKI PRACY ZRÓWNOWAŻONE POD WZGLĘDEM PŁCI (GENDER BALANCED WORKING CONDITIONS)	11
3. RÓWNOWAGA NA SZCZEBLU DECYZYJNYM	12
3.1. RÓWNOWAGA PŁCI W PODEJMOWANIU DECYZJI (GENDER BALANCE IN DECISION MAKING)	12
4. RÓWNOWAGA W ROZWOJU KARIERY.....	14
4.1. PRZEBIEG KARIERY NAUKOWEJ KOBIET I MĘŻCZYZN (GENDER BALANCE IN RESEARCH)	14
5. PŁEĆ W BADANIACH I NAUCZANIU	16
6. PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ	17
7. WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH	18
8. PODSUMOWANIE	20
III. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UJK	22
CEL 1. PROPAGOWANIE WIEDZY O RÓWNOŚCI PŁCI	22
CEL 2. RÓWNOŚĆ W PROCESIE REKRUTACJI I DOSTĘPIE DO WSPARCIA W ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ.....	23
CEL 3. RÓWNOWAGA POMIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM A ZAWODOWYM	25
CEL 4. RÓWNOŚĆ W DYDAKTYCE I BADANIACH NAUKOWYCH	26
CEL 5. PRZECIWDZIAŁANIE ZJAWISKU PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ	27
CEL 6. CIĄGŁE DOSKONALENIE UJK W OBSZARE RÓWNOŚCI PŁCI.....	28
CEL 7. RÓWNOŚĆ W DOSTĘPIE DO STANOWISK KIEROWNICZYCH I DECYZYJNYCH	29

BIBLIOGRAFIA	30
--------------------	----

WPROWADZENIE

Równe traktowanie oraz przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji stanowią fundament funkcjonowania nowoczesnych instytucji akademickich. Współczesne uniwersytety pełnią nie tylko rolę ośrodków kształcenia i badań naukowych, kształtują także standardy odpowiedzialności społecznej, w tym w zakresie równości kobiet i mężczyzn. Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach (UJK), świadomy tej roli, podejmuje działania zmierzające do tworzenia środowiska akademickiego opartego na zasadach równości, szacunku i włączania wszystkich grup społeczności Uczelni.

Jednym z istotnych elementów tej polityki jest dążenie do zapewnienia równych możliwości rozwoju zawodowego i naukowego, niezależnie od płci. Uniwersytet uznaje, że bezpieczne i przyjazne środowisko pracy oraz studiowania sprzyja nie tylko indywidualnemu rozwojowi pracowników, doktorantów i studentów, lecz także podnosi jakość prowadzonych badań, dydaktyki i zarządzania instytucją. Budowanie kultury organizacyjnej opartej na współpracy, różnorodności i wzajemnym poszanowaniu stanowi jeden z kluczowych priorytetów rozwojowych Uczelni.

Równość szans oznacza możliwość pełnego i nieskrępowanego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i społecznym, przy zapewnieniu jednakowych praw, obowiązków oraz dostępu do zasobów i stanowisk. Jest to również warunek umożliwiający podejmowanie decyzji dotyczących ścieżki kariery i życia prywatnego w oparciu o kompetencje, aspiracje i potrzeby, a nie o stereotypy związane z płcią.

Plan Równości Płci Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach stanowi narzędzie systemowego wdrażania tych zasad w praktyce funkcjonowania Uczelni. Dokument ten został opracowany w oparciu o obowiązujące regulacje prawa Unii Europejskiej oraz przepisy krajowe.

Na poziomie unijnym zasada równości płci została jednoznacznie wskazana jako jedna z fundamentalnych wartości Unii Europejskiej. Zgodnie z art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej¹, Unia opiera się na poszanowaniu godności człowieka, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego oraz praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne dla państw członkowskich i realizowane w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz równości kobiet i mężczyzn.

Znaczącą rolę w kształtowaniu polityk równościowych odgrywają również dokumenty programowe Komisji Europejskiej. W Komunikacie dotyczącym wzmocnienia Europejskiej

¹ Art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE C 202 z 7.6.2016, s. 17, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016M/TXT> (dostęp: 12.12.2025).

Przestrzeni Badawczej² podkreślono konieczność identyfikowania i usuwania barier prawnych oraz organizacyjnych, które mogą utrudniać procesy rekrutacyjne lub ograniczać możliwości rozwoju kariery naukowej. Rekomendacje te odnoszą się bezpośrednio do instytucji badawczych i szkolnictwa wyższego, wskazując na potrzebę wdrażania spójnych i mierzalnych działań w obszarze równości płci.

Kwestie przeciwdziałania dyskryminacji są również przedmiotem szczególnej troski środowiska akademickiego w Polsce. Standard Antydyskryminacyjny opracowany przez Radę Główną Nauki i Szkolnictwa Wyższego³ wskazuje, że zjawiska dyskryminacyjne wymagają zdecydowanej reakcji instytucjonalnej, a przestrzeń akademicka powinna pozostawać wolna od wszelkich form nierównego traktowania. Dokument ten rekomenduje uwzględnianie zasad równości i przeciwdziałania dyskryminacji w statutach oraz innych kluczowych aktach wewnętrznych uczelni.

Zagadnienia związane z równością kobiet i mężczyzn znalazły swoje odzwierciedlenie w licznych aktach prawa Unii Europejskiej, w szczególności w:

- Konkluzjach Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020) (Dz. Urz. UE C 155 z 25.05.2011, str. 10);
- Strategii „Europa 2020” na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu (COM(2010) 2020 wersja ostateczna);
- Dyrektywie 75/117/EWG dotycząca stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet;
- Dyrektywie 76/207/EWG w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (zmieniona w 2002 r.);
- Dyrektywie 86/378/EWG w sprawie równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników (zmieniona w 1996 r.);
- Dyrektywie 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią;
- Dyrektywie 96/34/WE dotycząca porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego;
- Dyrektywie 2006/54 WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

² European Research Area (ERA), https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/our-digital-future/european-research-area_en (dostęp: 12.12.2025).

³ Standard Antydyskryminacyjny dla Uczelni, red. A. Teutsch, M. Stoch, Kraków 2018, s. 6, https://rownosc.uni.opole.pl/wp-content/uploads/2019_STANDARD_ANTI-DYSKRIMINACYJNY_INTERNET.pdf (dostęp: 12.12.2025).

Podstawę opracowania Planu Równości Płci na lata 2026–2029 stanowią również przepisy prawa krajowego. Artykuł 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej⁴ gwarantuje kobietom i mężczyznom równe prawa w życiu rodzinnym, społecznym, politycznym i gospodarczym, w szczególności w zakresie kształcenia, zatrudnienia, awansu zawodowego, wynagradzania oraz zabezpieczenia społecznego. Zasada równego traktowania w zatrudnieniu została rozwinięta w rozdziale IIA Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁵, gdzie szczególną uwagę skupiono na przeciwdziałaniu dyskryminacji. Artykuł 183a ust. 1 wprost zakazuje nierównego traktowania ze względu na płeć. Uzupełnieniem tych regulacji jest ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej⁶ w zakresie równego traktowania, definiująca m.in. dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, molestowanie oraz molestowanie seksualne.

Plan Równości Płci na lata 2026–2029 jest kontynuacją i rozwinięciem działań podjętych w ramach pierwszego Planu realizowanego w latach 2022–2025⁷. Pełni on rolę strategicznego przewodnika dla całej społeczności akademickiej w zakresie wyrównywania szans oraz tworzenia przejrzystych i sprawiedliwych warunków rozwoju zawodowego. Dokument został przygotowany przez Komitet ds. Planu Równości Płci⁸ i stanowi integralną część polityki Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w zakresie rozwoju Uniwersytetu jako instytucji społecznie odpowiedzialnej. Uzupełnia wdrożone już rozwiązania organizacyjne i regulacyjne, wynikające z przyjętych aktów wewnętrznych:

- Uchwała nr 39/2018 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 maja 2018 r. w sprawie przyjęcia Kodeksu Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach;
- Zarządzenie nr 41/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 5 marca 2025 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, zmiany: 45/2025; 81/2025; 150/2025 i 186/2025;
- Zarządzenie nr 56/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 26 marca 2025 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, zmiana: 11/2026;

⁴ Art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm..

⁵ Art. 151 ustawy z dnia 5 lipca 1974 r. Kodeks Pracy, Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm..

⁶ Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. z 2025 r. poz. 1452.

⁷ Plan Równości Płci 2022-2025, <https://ujk.edu.pl/uczelnia/rownosc-plci/plan-rownosci-plci/> (dostęp: 12.12.2025).

⁸ Zob. s. 5.

- Zarządzenie nr 69/2024 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 21 czerwca 2024 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach;
- Pismo okólne nr 1/2022 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 22 lutego 2022 r. w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach.

Realizacja Planu została zaplanowana na okres czterech lat i będzie podlegała regularnej sprawozdawczości, zgodnej z procedurami wypracowanymi dla potrzeb pierwszego Planu Równości Płci w UJK i umożliwiającej ocenę skuteczności podejmowanych działań oraz ich dostosowanie do zmieniających się potrzeb społeczności akademickiej.

Dokument został opracowany zgodnie z metodologią Gender Equality in Academia and Research Tool (GEAR Tool), rekomendowaną przez Europejski Instytut ds. Równości płci (*EIGE - European Institute for Gender Equality*) jako dobre praktyki w obszarze wdrażania polityk równościowych w instytucjach badawczych.

Na potrzeby przygotowania Planu na lata 2026-2029, Zarządzeniem nr 133/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 1 sierpnia 2025 roku powołano Komitet ds. Planu Równości Płci, którego skład odzwierciedla różnorodność ról i funkcji występujących w Uniwersytecie. Udział przedstawicieli kadry kierowniczej, nauczycieli akademickich, doktorantów oraz pracowników administracyjnych zapewnił partycypacyjny charakter prac i umożliwił uwzględnienie perspektywy bezpośrednich beneficjentów planowanych działań.

Przy opracowywaniu aktualnego Planu Równości Płci członkowie Komitetu uwzględnili wyniki badań poprzedzających wprowadzenie pierwszego Planu Równości Płci w UJK (2022-2025), wyniki trzech raportów monitoringowych z lat 2023-2025 z realizacji Planu Równości Płci 2022-2025⁹ oraz badań sondażowych przeprowadzonych wśród społeczności UJK w grudniu 2024 roku. Członkowie Komitetu uczestniczą w całym cyklu realizacji dokumentu – od planowania, poprzez wdrażanie i monitorowanie, aż po ocenę efektów – co sprzyja wprowadzaniu trwałych, systemowych zmian i wzmacnianiu kultury równości w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach.

I. METODYKA

Audyt i ocena równouprawnienia płci na poziomie organizacyjnym jest pierwszym z etapów gromadzenia danych do opracowania Planów Równości Płci.

⁹ <https://ujk.edu.pl/uczelnia/rownosc-plci/plan-rownosci-plci/>

Diagnoza jest wynikiem badań przeprowadzonych na potrzeby przygotowania Planu Równości Płci w UJK (2022-2025), badań ewaluacyjnych przeprowadzonych w 2024 roku, podsumowujących okres jego realizacji oraz danych liczbowych z 2025 roku.

Badania diagnostyczne prowadzone w latach 2021–2022 miały charakter kompleksowy i obejmowały analizę danych ilościowych oraz jakościowych dotyczących funkcjonowania Uniwersytetu w obszarze równości płci. W ramach diagnozy wykorzystano dane statystyczne pozyskane z jednostek organizacyjnych UJK, analizę obowiązujących rozwiązań instytucjonalnych, wywiady pogłębione z przedstawicielami kadry akademickiej oraz zogniskowane wywiady grupowe z udziałem pracowników i studentów. Uzupełnieniem diagnozy było badanie ankietowe (CAWI) skierowane do całej społeczności akademickiej. Wyniki tych badań zostały szczegółowo zaprezentowane w Planie Równości Płci na lata 2022–2025 i stanowiły punkt odniesienia dla działań wdrażanych w okresie jego realizacji.

Analiza danych zgromadzonych w ramach diagnozy z 2021 roku została przeprowadzona w odniesieniu do kluczowych wymiarów równości płci, obejmujących m.in. równowagę płci w rozwoju kariery naukowej, podejmowaniu decyzji, warunkach pracy, badaniach i nauczaniu oraz przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć. Ustalenia te pozwoliły na identyfikację głównych wyzwań i barier oraz sformułowanie rekomendacji, które znalazły odzwierciedlenie w działaniach zaplanowanych w poprzednim Planie.

Badania ewaluacyjne przeprowadzone w 2024 roku miały na celu ocenę stopnia realizacji założeń Planu Równości Płci na lata 2022–2025 oraz zmian w postrzeganiu poziomu równości płci w UJK. Badania ewaluacyjne zostały przeprowadzone przez zespół UJK projektu *Athena*¹⁰ w okresie od października 2024 do lipca 2025 roku i obejmowały triangulację źródeł danych, tj. analizę kontekstu prawnoinstytucjonalnego w obszarze równości płci w nauce; analizę danych ilościowych UJK, w tym danych z raportów monitoringowych realizacji Planu Równości Płci 2021-2025. Dodatkowo przeprowadzono badania satysfakcji wśród pracowników UJK. Zrealizowano je metodą sondażu diagnostycznego z zastosowaniem techniki CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing). Narzędziem badawczym był autorski kwestionariusz ankiety online obejmujący 29 pytań merytorycznych. Badanie przeprowadzono w okresie od 12 do 23 grudnia 2024 roku, a w ankiecie wzięło udział 226 respondentów.

Kwestionariusz ankiety został przygotowany w programie Google Forms i udostępniony za pośrednictwem uczelnianego systemu poczty elektronicznej. Zastosowanie techniki CAWI umożliwiło zachowanie pełnej anonimowości respondentów oraz sprawne zebranie materiału empirycznego. Ankieta została skierowana do całej społeczności akademickiej UJK w celu pozyskania opinii pracowników na temat realizacji poszczególnych wskaźników równości płci

¹⁰ *Athena – Implementing Gender Equality Plans to unlock research potential of research performing organizations (RPO) and research funding organizations (RPO)* <https://www.athenaequality.eu>

oraz oceny poziomu równości płci
w Uniwersytecie. Zebrane dane poddano analizie ilościowej i jakościowej, a uzyskane wyniki
stanowią podstawę do formułowania założeń Planu Równości Płci na lata 2026-2029.

Przyjęta metodologia została opracowana w oparciu o dobre praktyki stosowane
w europejskich instytucjach naukowo-badawczych, z zachowaniem zasad rzetelności
metodologicznej oraz najwyższych standardów badań społecznych.

II. DIAGNOZA

1. PRACOWNICY UJK WG PŁCI

Pierwszym etapem analizy sytuacji na poziomie organizacyjnym było badanie aktualnego rozkładu poszczególnych zmiennych według płci wśród wszystkich osób pracujących na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych, a także na stanowiskach administracyjnych (tabela 1). Ze zgromadzonych danych dotyczących pracowników zatrudnionych ogółem wynika, że kobiety przeważają w organizacji (K: 61,3%; M: 38,7%). Jest prawie niezmienny stan względem tego z 2020 roku, a sprawozdawanego w poprzednim planie równości płci (K: 60,3%; M: 39,7%). Obecnie nadal dysproporcja płci widoczna jest szczególnie w grupie pracowników dydaktycznych (K: 62,5%; M: 37,5%), w której większość stanowią kobiety, jak również w grupie pozostałych pracowników, tj. administracyjnych, technicznych (K: 70,1%; M: 29,9%). Jest to jednak zjawisko powszechne w jednostkach publicznych, w których na stanowiskach wspierających przeważają kobiety. Natomiast warto zauważyć, że w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych proporcje płci są w miarę wyrównane (K: 54,0%; M: 46,0%), choć nie aż tak jak było to 2020 roku (K: 51,2%; M: 48,8%).

Tabela 1. Liczba pracowników UJK, w tym kobiet i mężczyzn (stan na koniec roku 2025)

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Ogółem	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Pracownicy ogółem	1626	996	630	61,3	38,7
2.	Pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni	763	412	351	54,0	46,0
3.	Pracownicy dydaktyczni (w tym lektorzy)	275	172	103	62,5	37,5
4.	Pozostali pracownicy	588	412	176	70,1	29,9

Źródło: opracowanie własne – Komitet ds. Równości Płci.

Niezbędne jest stałe monitorowanie i ciągła ocena proporcji płci w poszczególnych grupach pracowników oraz ewentualne wdrożenie odpowiednich rozwiązań na poziomie organizacyjnym.

2. KULTURA ORGANIZACYJNA ORAZ RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

2.1. WARUNKI PRACY ZRÓWNOWAŻONE POD WZGLĘDEM PŁCI (*GENDER BALANCED WORKING CONDITIONS*)

W UJK funkcjonują rozwiązania administracyjne, które służą zapewnieniu przejrzystych zasad wynagradzania, w tym równego poziomu wynagradzania, a także zdrowego, bezpiecznego i wolnego od mobbingu środowiska pracy. Mimo to wyniki badań wskazują na rozbieżności w wynagrodzeniach pracowników z obszaru B + R. Wynagrodzenia mężczyzn są o 9,97% wyższe od wynagrodzenia kobiet. W przypadku pracowników badawczo-dydaktycznych o 6,17%, a wyłącznie dydaktycznych (w tym lektorów) niższe o 0,12%. Jest to jedyna grupa pracowników, w której mężczyźni nie zarabiają więcej od kobiet. W grupie pracowników samodzielnych (profesorowie i doktorzy habilitowani) mężczyźni zarabiają o 2,18% więcej niż kobiety.

Z kolei wśród przedstawicieli personelu wspierającego różnice na niekorzyść kobiet są największe. W grupach pracowników technicznych oraz administracyjnych mężczyźni zarabiają więcej o odpowiednio 16,17% oraz 12,96% więcej od kobiet.

Z drugiej strony, wyniki wywiadów pogłębionych oraz konkluzje wypracowane podczas zogniskowanych wywiadów grupowych przeprowadzonych w 2021 r. wskazują, że warunki pracy w Uniwersytecie nie stawiają badanych w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi pracownikami UJK, a zasady obowiązujące w Uniwersytecie dotyczą każdego pracownika bez względu na płeć. Łączenie pracy z życiem rodzinnym (ang. *work-life balance*) jest natomiast trudne z punktu widzenia obu płci, szczególnie w przypadku kobiet będących matkami. Wśród badanych z urlopu macierzyńskiego skorzystało 41% ankietowanych a z urlopu ojcowskiego 29% w okresie ostatnich 4 lat poprzedzających badanie.

Warto podkreślić, że dbałość o kulturę organizacyjną przejawia się m.in. w zwiększaniu świadomości społeczności akademickiej poprzez zwalczanie stereotypów i uprzedzeń oraz wdrażanie rozwiązań wyrównujących szanse rozwoju naukowego.

Przeprowadzona analiza prowadzi do wniosku, że w UJK brakuje dodatkowych rozwiązań, szczególnie prewencyjnych, wykraczających poza podstawowe działania, do których zobowiązują przepisy. Wskazuje to na potrzebę stworzenia takich rozwiązań, głównie dotyczących warunków pracy i płacy, ale też budowania przyjaznego środowiska, w którym zachowania negatywne będą spotykały się ze stanowczą reakcją.

Jednym z działań sprzyjających kulturze wyrównującej szanse kobiet i mężczyzn na rozwój kariery naukowej, ułatwiających pogodzenie pracy zawodowej oraz życia prywatnego może być polityka wspierająca naukowców-rodziców.

Natomiast badania ankietowe z 2024 r. pokazały, że blisko 1/3 ankietowanych (31% z czego 68% stanowili pracownicy administracyjni) uznała, że w UJK nie funkcjonuje jasna polityka wynagrodzeń, która przekładałaby się na adekwatne przedziały wynagrodzeń, ale 28% ankietowanych było odmiennego zdania. Pozostałe osoby nie udzieliły jednoznacznej odpowiedzi.

Mimo to, 45% badanych uznało, że byli uczciwie wynagradzani w porównaniu do współpracowników, przy czym ponad 1/4 (27%) stwierdziła, że tak nie było (z czego 65% stanowili pracownicy administracyjni).

W kwestii zachowania równowagi między życiem osobistym a obowiązkami zawodowymi 55% ankietowych stwierdziło, że łatwo było taką równowagę zachować, natomiast 31% uznało, że nie było to łatwe (w grupie tej dominowali nauczyciele akademicy – 68%).

3. RÓWNOWAGA NA SZCZEBLU DECYZYJNYM

3.1. RÓWNOWAGA PŁCI W PODEJMOWANIU DECYZJI (*GENDER BALANCE IN DECISION MAKING*)

W badaniu stwierdzono różnice pomiędzy udziałem kobiet i mężczyzn w zarządzaniu uczelnią i poszczególnymi wydziałami oraz w komisjach i innych gremiach (tabela 2).

Na najwyższym stanowisku zasiada obecnie kobieta (i warto przypomnieć, że w historii UJK kobieta już pełniła funkcję rektora), a także na stanowiskach prorektorów przeważają kobiety. Natomiast w przypadku dziekanów i prodziekanów oraz dyrektorów instytutów panuje pełna równowaga.

Tabela 2. Charakterystyka równowagi płci na stanowiskach decyzyjnych [%]

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Rektorzy uczelni (proporcja):		
1.1.	poprzednia kadencja (rok 2022)	0,0	100,0
1.2.	rok 2025	100,0	0,0
2.	Prorektorzy uczelni (proporcja):		
2.1.	poprzednia kadencja (rok 2022)	75,0	25,0
2.2.	rok 2025	80,0	20,0
3.	Rady naukowe	50,8	49,2
4.	Dziekani wydziałów i prodziekani wydziałów	50,0	50,0
5.	Dyrektorzy instytutów	50,0	50,0

Źródło: opracowanie własne – Komitet ds. Równości Płci.

W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach obowiązują przepisy zapewniające odpowiednie parytety w gremiach. Niezbędne jest jednak kontynuowanie działań podnoszących kompetencje pracowników na stanowiskach kierowniczych w zakresie równości i różnorodności. Za przykład może służyć program szkoleniowy podnoszący kompetencje w obszarze przywództwa zintegrowanego z płcią.

Tylko 20% ankietowanych zgodziło się ze stwierdzeniem, że istnieją w UJK specjalne programy wsparcia dla pracujących kobiet, aby pomóc im w objęciu i utrzymaniu ról kierowniczych, podczas gdy 42% było odmiennego zdania. Blisko połowa ankietowanych (48%) nie miała zdania w tej kwestii.

Z kolei, na pytanie czy UJK zapewniało równowagę płci w radach/komisjach i na stanowiskach kierowniczych 50% ankietowanych opowiedziało twierdząco, a jedynie 15% uznało, że tak nie było.

4. RÓWNOWAGA W ROZWOJU KARIERY

4.1. PRZEBIEG KARIERY NAUKOWEJ KOBIET I MĘŻCZYZN (*GENDER BALANCE IN RESEARCH*)

Analizując równowagę płci w badaniach, czyli proporcje kobiet i mężczyzn będących pracownikami badawczymi i badawczo-dydaktycznymi, można zauważyć, że obecnie kobiety stanowią nieznacznie większość: 54,0% względem 46,0% mężczyzn. Na przestrzeni ostatnich lat obserwuje się sukcesywny wzrost udziału kobiet w tej grupie pracowników. W 2016 r. kobiety stanowiły bowiem 42,3%, a mężczyźni – 57,7%. Zaś w 2020 r. udział kobiet wyniósł już 51,2%, a mężczyzn – 48,8%.

Analiza aplikacji na studia doktoranckie według płci (ang. *the pool of graduate talents*) wskazuje na lekką przewagę kobiet nad mężczyznami – odpowiednio: 56,7% i 43,3% zrekrutowanych rok 2025 roku.

Z kolei odsetki łącznej liczby doktorantów wskazują na udział kobiet wynoszący 64,2%, a mężczyzn – 35,8%.

Kobiety i mężczyźni mają mniejszy udział w grupie pracowników z tytułem profesora (za 2024 rok jest to odpowiednio 35,4% kobiet i 64,6% mężczyzn, co daje mniejszą dysproporcję niż w 2020 roku – K: 29,9%; M: 70,1%). W grupie doktorów habilitowanych udziały płci w zasadzie się wyrównały (49,3% kobiet i 50,7% mężczyzn w 2024 roku, względem 46,1% kobiet i 53,9% mężczyzn w 2020 roku). Natomiast wśród osób ze stopniem doktora i tytułem zawodowym magistra (lub równorzędnym) nadal przeważają kobiety (tabela 3), choć już nie tak znacząco.

Tabela 3. Nauczyciele akademicy według stopnia, tytułu naukowego za 2024 rok

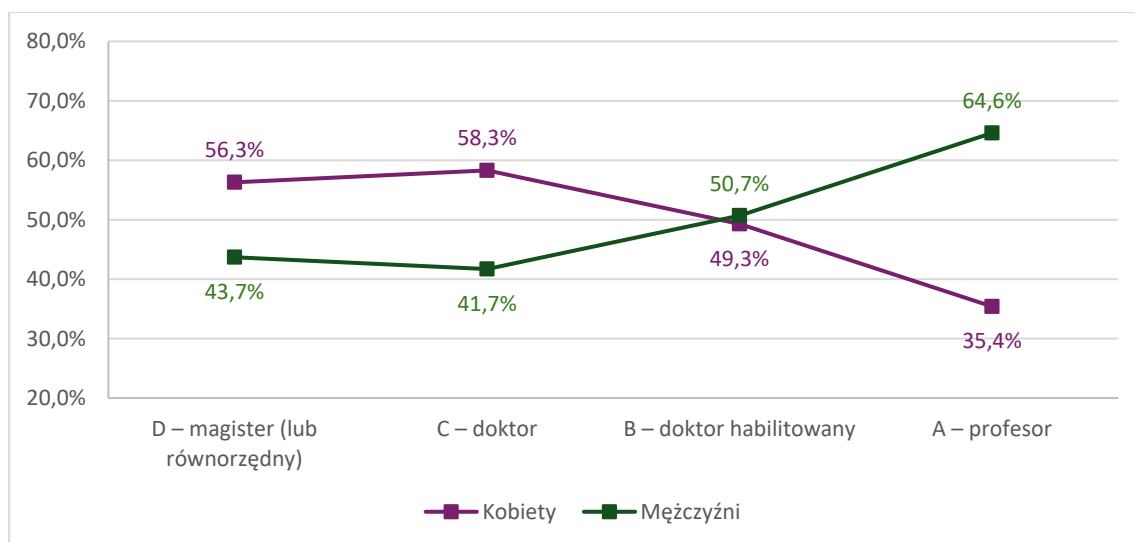
Rodzaj wskaźnika	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
Kadra akademicka według stopnia, tytułu naukowego		
A – professor	35,4	64,6
B – doktor habilitowany	49,3	50,7
C – doktor	58,3	41,7
D – magister (lub równorzędny)	56,3	43,7
ogółem	52,8	47,2

Źródło: opracowanie własne – Komitet ds. Równości Płci.

Prezentowane wyniki (wykres 1) jednoznacznie wskazują, że rozwój kariery naukowej oraz ścieżki awansu kobiet i mężczyzn nie przebiegają identycznie. I choć dysproporcja płci w

każdej z grup pracowników (A, B, C i D) stała się mniejsza niż była ona w 2020 roku, to UJK nadal powinien podejmować działania niezbędne do zniwelowania tych dysproporcji.

Wykres 1. Udział kobiet i mężczyzn wśród nauczycieli akademickich według stopnia/tytułu naukowego za 2024 rok



Źródło: opracowanie własne – Komitet ds. Równości Płci.

Ponadto ciekawie prezentuje się udział kobiet profesorów (grupa A) w ramach poszczególnych dziedzin nauki (dane na koniec 2024 roku). Udział ten jest zarówno silnie zróżnicowany, jak i w niektórych przypadkach mocno odbiega podanego wyżej łącznego udziału kobiet w tej grupie (35,4%). I tak odpowiednio najwięcej kobiet profesorów, bo 47,6%, prowadzi badania w ramach nauk medycznych i nauk o zdrowiu, następnie kolejno nauk humanistycznych – 42,9%, nauk społecznych – 41,2%, sztuki – 33,3%, zaś najmniej w ramach nauk ścisłych i przyrodniczych – jedynie 16,7%.

Z analizy danych powstałych z zastosowania wskaźnika *Gender balance in research outputs* wynika, że liczba kobiet i mężczyzn starających się o uzyskanie zewnętrznego dofinansowania projektów badawczych jest zbliżona. Dysproporcja pojawia się natomiast w statystykach dotyczących skuteczności pozyskania grantu. Dane wskazują, że w badanym okresie mężczyźni zdecydowanie częściej (trzykrotnie) otrzymywali granty. Projekty te uzyskiwały siedmiokrotnie większe finansowanie w porównaniu z tymi, które przyznano kobietom.

Niezbędne jest zatem wdrożenie rozwiązań organizacyjnych, które wspomogą wykorzystanie potencjału naukowego kadry, a zarazem zapobiegą utracie kapitału ludzkiego Uniwersytetu (ang. *loosing talents*). Już na etapie rekrutowania nowych pracowników należy zachować wysoki standard przejrzystości ogłoszeń o wolnych miejscach pracy, zadbać o odpowiedni język ogłoszeń, który zachęci do aplikowania

zarówno mężczyzn, jak i kobiety. Wskazuje się, aby wspierać zespoły badawcze włączające młodą, niedoświadczoną kadrę, doktorantów.

Z badań wynika, że większość ankietowanych (54%) uznało, że zostały im zapewnione takie same możliwości kariery jak innym współpracownikom (np. o równoważnych kwalifikacjach i tym samym stanowisku), przy czym blisko 30% nie miało określonego zdania w tej kwestii, a blisko 1/5 ankietowanych (18%) wskazała, że takie możliwości nie zostały im przyznane.

Zdecydowanie przeważały odpowiedzi stwierdzające, że procedury rekrutacji na poszczególne stanowiska w UJK były otwarte i ogłaszane publiczne (71%) oraz przejrzyste (63%). Odmiennej odpowiedzi było odpowiednio 10% i 12% badanych.

Ponadto, większość ankietowanych uznała, że panował w UJK równy przydział dla kobiet i mężczyzn w takich zakresach jak: informacje o konferencjach, seminariach, wykładach itp. (83%), szkolenia i możliwości rozwoju zawodowego (82%), możliwość spotkania z kadrą zarządzającą/kierowniczą (80%), pozytywne informacje zwrotne od kadry zarządzającej/kierowniczej (75%), uznanie i docenienie rozwoju intelektualnego w wyniku czynnego udziału w seminariach naukowych, konferencjach, warsztatach itp. (74%), możliwość pozyskania dodatkowych funduszy czy dofinansowania (73%), reprezentacja na wyższych stanowiskach (69%), dostęp do nieformalnych kręgów lub relacji towarzyskich (68%), docenianie osiągnięć (68%).

Wszystkie konkursy na stanowiska pracy są publikowane na stronie internetowej UJK, a oferty pracy na stanowiska dla naukowców opracowywane są zgodnie z zasadami otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji naukowców OTM-R w UJK.

Analiza wyników badań ankietowych oraz aktualnych ofert pracy wskazuje na potrzebę szerszego stosowania języka inkluzywnego w ogłoszeniach o pracę, a także na konieczność wprowadzenia ujednoliconych zasad przygotowywania ofert pracy na pozostałe stanowiska w UJK.

Z różnego rodzaju udogodnień ułatwiających zachowanie równowagi w rozwoju kariery skorzystało niewielu ankietowanych w tym: 37% z pracy zdalnej, 30% z elastycznych godzin pracy, 16% z dzielenia pracy z współpracownikiem i 15% z urlopu na żądanie.

5. PŁEĆ W BADANIACH I NAUCZANIU

Z badania wynika, że zagadnienie płci jako tematu wiodącego pojawia się dość rzadko w publikacjach naukowych czy projektach badawczych prowadzonych w UJK (*Gender balance in research outputs*). Dlatego należy podjąć działania, które zachęcą do prowadzenia badań w tym obszarze w różnych dziedzinach naukowych. Należy podkreślić, że takie badania nie dotyczą wyłącznie równości, lecz mogą dotyczyć różnych aspektów z podziałem na płeć. Prowadzenie i rozpowszechnianie wyników badań stanowi ważny element edukacyjny, ponieważ przyczynia się do podnoszenia świadomości z wykorzystaniem wiedzy naukowej,

co prowadzi do zwalczania utartych stereotypów lub (czasami nieuświadomionych) uprzedzeń. Z drugiej strony, badania w obszarze płci w różnych dyscyplinach mogą służyć rozwojowi potencjału naukowego oraz B+R wielu dziedzin, m.in. nauk medycznych, psychologii, socjologii, pedagogiki, ekonomii.

Tylko 8% ankietowanych odpowiedziało, że zawsze w swoich projektach badawczych uwzględniali dane dotyczące płci biologicznej lub kulturowej, podobnie 8% wskazało, że często brali pod uwagę takie dane, a 7% czasami. Blisko 1/5 ankietowych nie uwzględniała tego typu danych. Wśród badanych, którzy zaznaczyli, że ta kwestia ich nie dotyczy (54%) znaleźli się pracownicy administracyjny, ale również pracownicy naukowcy (22%, w tym przedstawiciele nauk społecznych i humanistycznych).

Ankietowani, którzy uwzględniali dane dotyczące płci to w większości osoby uznające, że miały wystarczającą wiedzę i narzędzia, by uwzględniać wymiar płci w badaniach i nauczaniu (60%).

Z kolei na pytanie czy UJK przywiązuje wystarczającą wagę, poświęca czas i angażuje zasoby do kwestii płci w badaniach i nauczaniu 1/4 badanych odpowiedziała twierdzącą, ale aż 37% nie miało takiej pewności.

6. PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Badania jakościowe wskazują na incydentalne sytuacje agresji słownej, a także przypadki niestosowanego zachowania i używania języka nienawiści o znamionach seksizmu w relacjach pomiędzy pracownikami różnych szczebli.

Obie płci wskazują na pojawianie się języka/działania/zachowania nacechowanego negatywnie, głównie wobec kobiet, szczególnie z mniejszym stażem pracy, bez stopni czy tytułów naukowych i pracujących w administracji.

Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji UJK¹¹ jasno określa zachowania mobbingowe oraz dyskryminacyjne w tym odnoszące się do płci i zachowania o podłożu seksualnym.

Zaleca się promowanie działań uświadamiających w tym obszarze, zapobiegających molestowaniu, postawom o znamionach seksizmu oraz promowanie kultury języka poprzez edukację i kampanie informacyjne dla całej społeczności akademickiej, włączając studentów i doktorantów.

¹¹ Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, stanowiący załącznik do zarządzenia nr 69/2024 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach.

Z przeprowadzonych badań wynika, że 51% ankietowych wiedziało, że w UJK istnieją jasne procedury zgłaszania przypadków molestowania lub przemocy na tle płciowym i blisko połowa (48%) wyraziła przekonanie, że zgłoszone przypadki są traktowane odpowiedni sposób. Ale aż 39% nie miało pewności co do właściwego traktowania zgłoszeń. W zdecydowanej większości nigdy ankietowani nie doświadczyli: nieestosownych komentarzy na temat ich wyglądu lub ubrania (67%), nieestosownych uwag nt. ich umiejętności i zdolności (64%), traktowania w sposób upokarzający i poniżający (62%), niechcianego kontaktu fizycznego lub seksualnego (93%), niechcianych połączeń telefonicznych, wiadomości e-mail, wiadomości głosowych/tekstowych, zdjęć lub filmów o podtekście seksualnym (95%), gróźb werbalnych, niewerbalnych kierowanych w ich stronę lub psychicznego, fizycznego znęcania się (77%). Niepokojące jednak jest, że pozostała część ankietowanych doświadczyła takich zachowań, niezależnie od ich częstotliwości (dominują tu odpowiedzi: rzadko i czasami).

Zdecydowana większość ankietowych czuła się bardzo bezpiecznie i bezpiecznie w UJK biorąc pod uwagę zjawisko przemocy seksualnej/przemocy ze względu na płeć (odpowiednio: 67%, 25%), a blisko 1/5 – neutralnie (18%).

W ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie osobiście doświadczyło nękania lub molestowania seksualnego w UJK 2% ankietowanych (4 osoby), a 5% wolało nie udzielać odpowiedzi. W każdym przypadku jako osoba nękana została wskazana przełożony. Połowa z tych przypadków została zgłoszona. 2 osoby, które nie dokonały zgłoszenia, jako przyczynę wskazały strach przed odwetem i przekonanie, że nic nie zostanie zrobione.

7. WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

Wyniki badań jakościowych ujawniły następujące problemy i potrzeby:

- ✓ **Barier w rozwoju kariery naukowej dotyczą obu płci.** Są to m.in. presja ewaluacji, uzyskiwania dużej liczby punktów za publikacje, ciągłe ocenianie według różnych kryteriów, dodatkowe obowiązki, które – zdaniem nauczycieli akademickich – są mniej doceniane, a pochłaniają dużą część czasu, jak prace organizacyjne, obciążenie dydaktyczne, praca w projektach. Praca naukowa nierzadko jest wykonywana „po godzinach” w różnych warunkach domowych oraz w różnym czasie, w tym w dni wolne od pracy.
- ✓ W przypadku kobiet występuje **wyraźne wyhamowanie rozwoju kariery po etapie uzyskania stopnia doktora.** Znaczna liczba kobiet nie kontynuuje swojej ścieżki naukowej i nie rozpoczyna etapu habilitacji. Nierzadko jest to związane z obowiązkami rodzinnymi.
- ✓ W Uniwersytecie nie funkcjonują rozwiązania instytucjonalne wyrównujące szanse w rozwoju kariery naukowej kobiet.

- ✓ Badani podkreślali, że dostęp do wysokich stanowisk jest równy dla obu płci. **Wysokie stanowiska w Uniwersytecie zajmują kobiety i mężczyźni.** Nie ma różnic w obowiązkach osób, które pełnią określone funkcje. Obowiązki te wynikają ze specyfiki stanowisk, a nie z faktu bycia kobietą lub mężczyzną.
- ✓ Wśród osób zajmujących stanowiska administracyjne zwraca się uwagę, że większość z nich stanowią kobiety. Może to świadczyć o (być może nieświadomym) kulturowym przypisaniu ról kobiecych i męskich do określonych stanowisk czy funkcji.
- ✓ W jednej z grup wskazano również na możliwość przyjęcia regulaminu (lub innego dokumentu obowiązującego w Uniwersytecie) zawierającego zasady wspierające równe traktowanie płci w różnych aspektach działalności Uniwersytetu: od relacji pracownik – pracodawca, aż po zasady obowiązujące w trakcie rozmów kwalifikacyjnych na stanowiska pracy w Uniwersytecie. Pełnomocnik (koordynator, rzecznik) powinien być odpowiedzialny za politykę równości płci oraz ściśle współpracować z władzami Uniwersytetu.
- ✓ Istnieje potrzeba **przeprowadzenia szkoleń na temat równości płci wśród pracowników Uniwersytetu.** Konieczne wydaje się również włączenie tej tematyki do programów kształcenia studentów (np. włączenie treści równości, różnorodności).
- ✓ **Założenie rodziny może wpłynąć na zahamowanie kariery zawodowej kobiet,** co jest związane z możliwością wykorzystania urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, ale zwrócono przy tym uwagę na fakt, że urlopy te może wykorzystywać również mężczyzna – pracownik naukowy.
- ✓ Badani są zgodni, że **kobiety, szczególnie u progu decyzji o założeniu, powiększeniu rodziny, są w najtrudniejszej sytuacji, jeśli chodzi o dalszy rozwój zawodowy, i tracą najwięcej.**
- ✓ **Kobiety częściej i bardziej angażują się w projekty, prace organizacyjne, administracyjne** niż mężczyźni – jest to uznane za naturalne.
- ✓ **Kobiety nie chcą być faworyzowane,** nie oczekują specjalnego traktowania, oczekują równego traktowania i wynagradzania za taką samą pracę, choć jednym z obszarów, w których potrzebują dodatkowych instrumentów jest macierzyństwo, przy czym **nie traktują tego jako faworyzowanie w stosunku do mężczyzn, ale wyrównanie utraconych/odroczonej szans na rozwój.**

8. PODSUMOWANIE

Analiza danych ilościowych i jakościowych wskazuje **na wyrównane proporcje kobiet i mężczyzn w grupie nauczycieli akademickich** Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, z niewielką przewagą kobiet.

Istnieje równy dostęp dla kobiet i mężczyzn do prowadzenia badań naukowych w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach.

Zidentyfikowano rozbieżności w rozwoju kariery naukowej kobiet i mężczyzn, polegające na spowolnieniu jej przebiegu u kobiet ze stopniem doktora i problemy z awansem naukowym.

Zidentyfikowano różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Prawdopodobnie wynikają one z różnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oraz różnej proporcji płci w podziale na stopnie i tytuły naukowe. Mimo to rozbieżności te powinny być stale monitorowane.

We wszystkich grupach badanych pracowników **równość płci jest rozumiana jako równe szanse w zakresie rozwoju**, jednak nie jako zrównoważona reprezentacja kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych, gdyż objęcie tych stanowisk jest związane z wyborami (rektor, członkowie Senatu) lub z rozwojem naukowym, umiejętnościami.

Wśród osób zajmujących stanowiska decyzyjne na uczelni przeważają kobiety.

Badani stwierdzili, że nie spotkali się z sytuacjami faworyzowania ze względu na płeć, choć w jednej grupie podkreślono konieczność monitorowania przestrzegania zasad równouprawnienia w procesie rekrutacji do pracy w Uniwersytecie.

W grupie pracowników naukowych podkreślano, że zainteresowanie poszczególnymi dziedzinami nauki wynika raczej z uwarunkowań kulturowych niż z barier instytucjonalnych. Natomiast **wzajemne relacje między pracownikami oraz między pracownikami a władzami wydziałów i władzami Uniwersytetu nie są determinowane przez płeć**. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety nie odczuwają dyskryminacji ze względu na płeć.

Niezbędne jest **podjęcie działań wspierających rozwój kariery naukowej**, jak również większą aktywność kobiet w badaniach i pozyskiwaniu grantów.

Budowanie wśród społeczności akademickiej **kultury świadomości dotyczącej równości płci** jest **kluczowe** dla osiągnięcia poprawy w tym obszarze.

Zmiana instytucjonalna powinna być dokonywana na podstawie wyników badań naukowych oraz rzetelnych, systematycznie gromadzonych danych włączających perspektywę intersekcyjną w procesy zarządzania Uniwersytetem.

III. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI DLA UJK

CEL 1. PROPAGOWANIE WIEDZY O RÓWNOŚCI PŁCI

Adresat: Społeczność UJK	Działanie: Aktualizowanie strony internetowej poświęconej treściom równości
	Wskaźnik: Liczba aktualizacji strony internetowej, liczba wejść na stronę
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Centrum Informatyki, Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci
Adresat: Społeczność UJK	Działanie: Prowadzenie mediów społecznościowych poświęconych równościom (fanpage na Facebook'u, kanał na YouTube)
	Wskaźnik: Liczba publikacji/postów/materiałów
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Komitet ds. Planu Równości Płci
Adresat: Społeczność UJK	Działanie: Szkolenia i warsztaty dla pracowników, doktorantów i studentów poświęcone treściom równości i uprzedzeniom
	Wskaźnik: 3 szkolenia/warsztaty przeprowadzone w latach 2026-2029; liczba uczestników
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Szkoła Doktorska, Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci, Akademickie

	Biuro Karier
--	--------------

Adresat: Społeczność UJK	Działanie: Organizowanie spotkań/wykładów, które będą przedstawiały ścieżkę naukową z perspektywy płci
	Wskaźnik: Liczba spotkań/wykładów; liczba uczestników
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci

Adresat: Społeczność UJK	Działanie: Współpraca z mediami uniwersyteckimi w propagowaniu wiedzy o równości
	Wskaźnik: Liczba publikacji o tematyce równości
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Komitet ds. Planu Równości Płci, Centrum Mediów i Promocji UJK, redaktorzy naczelni, Centrum Informatyki

CEL 2. RÓWNOŚĆ W PROCESIE REKRUTACJI I DOSTĘPIE DO WSPARCIA W ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ

Adresat: Pracownicy, studenci i doktoranci UJK	Działanie: Utrzymanie transparentności reguł w procesie rekrutacji do pracy
	Wskaźnik: Raport z audytu procedur funkcjonujących w UJK (w tym w szczególności

	polityki OTM-R) opublikowany do końca 2025 r.
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Audytor wewnętrzny, Dział Kadr i Spraw Socjalnych, Dział Nauki

Adresat: Pracownicy, studenci i doktoranci UJK	Działanie: Utrzymanie wysokiego standardu i przejrzystości ogłoszeń o pracę, zachęcających do aplikowania zarówno mężczyzn, jak i kobiety
	Wskaźnik: Liczba ogłoszeń dotyczących zatrudnienia/konkursów na stanowiska/możliwości awansu stworzonych w języku inkluzywnym
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Dział Kadr i Spraw Socjalnych, Dziekani, Dyrektorzy Instytutów, Kierownicy Katedr

Adresat: Pracownicy, studenci i doktoranci UJK	Działanie: Monitorowanie równowagi liczebności kobiet i mężczyzn w komisjach konkursowych
	Wskaźnik: Sprawozdanie z analizy poprawności ogłoszeń pod kątem języka inkluzywnego
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Dziekani, Dział Kadr, Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci

Adresat: Pracownicy, studenci i doktoranci UJK	Działanie: Ocena potrzeb oraz propozycje rozwiązań ułatwiających powrót do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim
--	---

będący rodzicami lub opiekunami prawnymi	Wskaźnik: Diagnoza potrzeb - raport 2027 rok; katalog rozwiązań - 2028 rok
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Przełożeni pracowników, Dział Kadr i Spraw Socjalnych

Adresat: Pracownicy, studenci i doktoranci UJK będący rodzicami lub opiekunami prawnymi	Działanie: Utrzymanie transparentności regulacji i kryteriów przy naborze na studia i do Szkoły Doktorskiej
	Wskaźnik: Wyniki audytu procedur funkcjonujących w UJK do końca 2025 r.
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Audytor Wewnętrzny, Szkoła Doktorska, Dział Kształcenia

CEL 3. RÓWNOWAGA POMIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM A ZAWODOWYM

Adresat: Pracownicy, studenci i doktoranci UJK będący rodzicami lub opiekunami	Działanie: Monitorowanie dofinansowania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych do pobytu dzieci w przedszkolach
	Wskaźnik: Kwota dofinansowania
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Rektor w porozumieniu ze związkami zawodowymi

Adresat: Pracownicy, studenci i doktoranci UJK	Działanie: Monitorowanie zasad elastycznego czasu pracy, pracy zdalnej
	Wskaźnik: Liczba wdrożonych/utrzymanych procedur

	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Dział Kadr i Spraw Socjalnych
--	--

CEL 4. RÓWNOŚĆ W DYDAKTYCE I BADANIACH NAUKOWYCH

Adresat: Pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni, dydaktyczni, doktoranci, studenci UJK	Działanie: Powołanie koła naukowego zajmującego się kwestiami równości
	Wskaźnik: Powołane koło naukowe do końca 2026 r.; coroczne sprawozdania z działalności koła
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Dziekan Wydziału Pedagogiki i Psychologii, Komitet ds. Planu Równości Płci

Adresat: Pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni, dydaktyczni, doktoranci, studenci UJK	Działanie: Włączanie do programów studiów oraz programów w Szkole Doktorskiej treści dotyczących równości
	Wskaźnik: Liczba programów wzbogaconych o treści dotyczące równości
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Koordynatorzy Kierunkowych Zespołów ds. Jakości Kształcenia, Uniwersytecka Komisja ds. Kształcenia, Komisja ds. Jakości Kształcenia w Szkole Doktorskiej

Adresat: Pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni,	Działanie: Wspieranie kadry badawczej, badawczo-dydaktycznej, doktorantów oraz studentów w prowadzeniu badań w tematyce równości
---	---

dydaktyczni, doktoranci, studenci UJK	Wskaźnik: Liczba działań wspierających warsztat badawczy, liczba projektów, publikacji, prac dyplomowych uwzględniających tematykę równości jako przedmiot badań
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Dział Nauki, Szkoła Doktorska, Biblioteka Uniwersytecka

CEL 5. PRZECIWDZIAŁANIE ZJAWISKU PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Adresat: Społeczność UJK	Działanie: Ocena wiedzy na temat przemocy ze względu na płeć, uświadamianie, jakie zachowania stanowią taki rodzaj przemocy
	Wskaźnik: Wyniki ankiet (przeprowadzanych w cyklu dwuletnim) sprawdzających stopień wiedzy
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci

Adresat: Społeczność UJK	Działanie: Przeprowadzanie corocznej analizy zgłoszeń zjawiska przemocy ze względu na płeć, sposobu zakończenia zgłoszonych spraw i wyciągniętych konsekwencji względem osób dopuszczających się takich zachowań
	Wskaźnik: Raport monitoringowy uwzględniający liczbę zgłoszeń
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci, Uczelniania Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna, Rzecznik Dyscyplinarny

	ds. Nauczycieli Akademickich
--	------------------------------

CEL 6. CIĄGŁE DOSKONALENIE UJK W OBSZARE RÓWNOŚCI PŁCI

Adresat: Społeczność UJK	Działanie: Uaktualnianie Planu na bazie wyników przeprowadzonego audytu
	Wskaźnik: Liczba zmian dokonanych w Planie, polegających na doskonaleniu wynikających z niego procedur
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci

Adresat: Społeczność UJK	Działanie: Przygotowanie corocznych sprawozdań z realizacji planu na podstawie osiągniętych wskaźników
	Wskaźnik: Publikacja corocznych sprawozdań monitoringowych
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci

Adresat: Społeczność UJK	Działanie: Przygotowanie co roku GENDER PAY GAP, czyli informacji o różnicach płciowych wśród kobiet i mężczyzn
------------------------------------	--

	Wskaźnik: Raport na temat różnic płacowych na podstawie uzyskanych danych
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Audytor wewnętrzny, Komitet ds. Planu Równości Płci, Dział Płac

CEL 7. RÓWNOŚĆ W DOSTĘPIE DO STANOWISK KIEROWNICZYCH I DECYZYJNYCH

Adresat: Społeczność UJK	Działanie: Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych UJK
	Wskaźnik: Raport na temat procentowego udziału płci w ciałach decyzyjnych
	Jednostka/osoba odpowiedzialna: Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci

BIBLIOGRAFIA

European Research Area (ERA). https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/our-digital-future/european-research-area_en (dostęp: 12.12.2025).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.

Plan Równości Płci 2022-2025. <https://ujk.edu.pl/uczelnia/rownosc-plci/plan-rownosci-plci/> (dostęp: 12.12.2025).

Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, załącznik do zarządzenia nr 69/2024 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach.

Standard Antydyskryminacyjny dla Uczelni, red. A. Teutsch, M. Stoch, Kraków 2018. https://rownosc.uni.opole.pl/wp-content/uploads/2019_STANDARD_ANTYDYSKRYMINACYJNY_INTERNET.pdf (dostęp: 12.12.2025).

Traktat o Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE C 202 z 7.6.2016, s. 17. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016M/TXT> (dostęp: 12.12.2025).

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. z 2025 r. poz. 1452.

Ustawa z dnia 5 lipca 1974 r. – Kodeks Pracy, Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.