

PLAN RÓWNOŚCI PŁCI

dla Uniwersytetu Ekonomicznego
we Wrocławiu

na lata 2025-2028





Opracowanie przygotowane przez Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji:

Iwona Kutzner

Aneta Kucybała

Katarzyna Smolny

Dorota Teneta

Artur Trzebiński

Magdalena Wiszniowska-Tomaszewska



Przytoczone w dalszej części Planu równości płci dla Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu informacje zostały pozyskane z poszczególnych jednostek UEW.

| | |
|--|-----------|
| WPROWADZENIE | 04 |
| 1. DIAGNOZA W PERSPEKTYWIE PŁCI | 06 |
| 1.1. Osoby studiujące | 06 |
| 1.2. Udział kobiet i mężczyzn w organach Uczelni i na stanowiskach kierowniczych | 12 |
| 1.2.1. Organy UEW | 12 |
| 1.2.2. Udział kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze UEW oraz na stanowiskach Kanclerza, Kwestora i ich zastępców | 13 |
| 1.2.3. Wydziały i katedry | 15 |
| 1.2.4. Organizacja kształcenia | 15 |
| 1.2.5. Organizacja implementacji Strategii UEW 2030 | 16 |
| 2. PRZEGLĄD DZIAŁAŃ PODJĘTYCH W RAMACH REALIZACJI RÓWNOŚCI PŁCI UEW NA LATA 2023-2024 | 17 |
| 3. CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI GEP | 23 |
| Cel 1 Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji | 23 |
| Cel 2 Wspieranie równego dostępu do karier | 25 |
| Cel 3 Wspieranie łączenia pracy zawodowej i życia prywatnego osób pracujących i studiujących | 27 |
| Cel 4 Dbłość o zrównoważoną, w tym szczególnie pod względem płci, reprezentację w gremiach decyzyjnych oraz w zespołach eksperckich | 28 |
| Cel 5 Włączenie tematyki równości i różnorodności do treści badań, programów kształcenia oraz usług świadczonych na rzecz otoczenia | 29 |

WPROWADZENIE

W IV kwartale 2024 roku przeprowadzono weryfikację celów, działań i poziomu realizacji założonych wskaźników, ujętych w Planie Równości Płci (**Gender Equality Plan – GEP**) Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (UEW) na lata 2023–2024. Stopień osiągnięcia wyznaczonych celów uznano za niezadowalający, dlatego zdecydowano o kontynuacji Planu w kolejnych latach. Mając na względzie bieżące potrzeby i oczekiwania społeczności akademickiej UEW utrzymano w dotychczasowym brzmieniu cele główne, modyfikując jednocześnie cele szczegółowe, działania im przypisane oraz wskaźniki realizacji.

Niniejszy **Plan Równości Płci UEW na lata 2025–2028** (zwany dalej Planem, Gender Equality Plan lub GEP) jest strategicznym dokumentem odwołującym się do kluczowych wartości UEW, wspierającym realizację wizji, misji i Strategii UEW 2030, tworząc dogodne środowisko dla realizacji siedmiu Kierunków Strategicznych Uczelni (Tabela 1).

Tabela 1 Powiązanie GEP z Kierunkami Strategicznymi UEW

| KIERUNEK STRATEGICZNY | ROLA GEP |
|--|---|
| Prowadzenie badań na rzecz rozwoju społecznego i gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach | GEP wzmacnia potencjał badawczy uczelni poprzez promowanie różnorodności zespołów i równego dostępu do projektów. Dzięki uwzględnianiu perspektywy płci w badaniach możliwe jest tworzenie innowacyjnych i bardziej wiarygodnych rozwiązań, które lepiej odpowiadają na potrzeby społeczne i gospodarcze. |
| Spersonalizowane i elastyczne kształcenie oparte na potencjale uczestników | Plan równości płci wspiera indywidualizację ścieżek kształcenia, eliminując bariery wynikające ze stereotypów i uprzedzeń. Dzięki temu zarówno studentki, jak i studenci mają równe szanse w wyborze kierunków studiów, rozwijaniu talentów oraz budowaniu kariery akademickiej i zawodowej. |
| Budowanie wartościowych relacji z biznesem oraz podmiotami otoczenia społecznego i społecznego | Wdrażanie GEP wzmacnia wizerunek uczelni jako odpowiedzialnego partnera, który promuje równość i różnorodność. Uczelnia może inspirować otoczenie społeczno-gospodarcze, przekazując dobre praktyki w zakresie równouprawnienia i włączania społecznego. |
| Budowanie kultury organizacyjnej zapewniającej godne i satysfakcjonujące warunki pracy oraz rozwoju pracowników Uczelni | GEP bezpośrednio przyczynia się do tego celu, zapewniając przejrzyste procedury rekrutacyjne i awansowe, wspierając równowagę życia prywatnego oraz przeciwdziałając dyskryminacji i molestowaniu. Dzięki temu społeczność uczelni może funkcjonować w bezpiecznym i motywującym środowisku. |
| Wzmacnianie pozycji Uczelni na arenie międzynarodowej | Wdrożony GEP podnosi prestiż uczelni, gdyż jest wymagany w wielu programach europejskich, m.in. w Horyzoncie Europa. Dzięki temu uczelnia zyskuje dostęp do międzynarodowych grantów, staje się bardziej atrakcyjna dla zagranicznych partnerów, studentów i naukowców. |
| Cyfryzacja i automatyzacja funkcjonowania Uczelni | Plan równości płci sprzyja wdrażaniu rozwiązań cyfrowych umożliwiających monitorowanie i analizę danych w obszarze zatrudnienia, awansów i wynagrodzeń z perspektywy równości. Automatyzacja procesów kadrowych i administracyjnych wspiera transparentność i ułatwia eliminację nierówności. |
| Wdrażanie rozwiązań pozytywnie oddziałujących na środowisko naturalne i społeczeństwo | Równość płci jest jednym z filarów zrównoważonego rozwoju. GEP wspiera tworzenie inkluzywnej i sprawiedliwej społeczności akademickiej, w której każdy może aktywnie uczestniczyć w działaniach na rzecz ochrony środowiska i rozwoju społeczeństwa. |

Problem dyskryminacji na polskich uczelniach wyższych to temat złożony i wieloaspektowy, obejmujący różne formy nierównego traktowania – ze względu na płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, wyznanie, status ekonomiczny czy poglądy polityczne. W UEW zostali powołani Rzecznik ds. równego traktowania, Rzecznik ds. przeciwdziałania dyskryminacji oraz Rzecznicy dyscyplinarni. Uczelnia posiada także Wewnętrzną politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną UEW. W najbliższych latach należy natomiast prowadzić działania edukacyjne nakierowane na zwiększanie świadomości zarówno istoty, jak też konsekwencji występowania zjawisk niepożądanych (np. mobbingu, molestowania, dyskryminacji, mowy nienawiści).

Plan składa się z trzech zasadniczych części. Część pierwsza zawiera diagnozę, pod względem płci, osób zatrudnionych w UEW, jak też studiujących, w podziale na kierunki kształcenia. Dodatkowo, ujęto w niej analizę udziału kobiet i mężczyzn w organach Uczelni i na stanowiskach kierowniczych. Część druga opisuje działania, jakie zostały podjęte w UEW w kontekście realizacji założeń Planu Równości Płci na lata 2023–2024. W części trzeciej zdefiniowano pięć celów głównych, które przełożono na cele szczegółowe, działania i wskaźniki pomiaru, które zaprojektowano na lata 2025–2028.

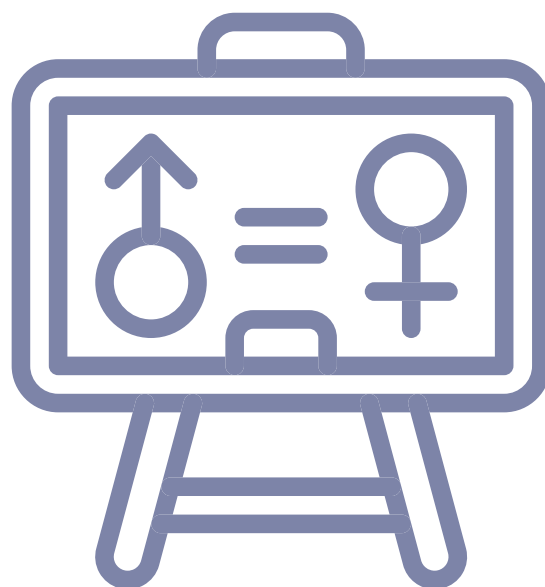
Gender Equality Plan Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu jest dokumentem odpowiadającym na potrzeby i cele naszej organizacji. Plan powstał w oparciu o kwerendę archiwalną dokumentacji organizacyjnej UEW, w szczególności zarządzeń, regulaminów, procedur, polityk i raportów. Spełnia zdefiniowane przez Komisję Europejską wymogi efektywnego Planu Równości Płci poprzez:

- zaangażowanie społeczności akademickiej UEW w jego opracowanie i wprowadzenie,
- opracowanie rozwiązań dedykowanych tylko dla UEW, zwłaszcza w zakresie wspierania równości płci we wszystkich obszarach funkcjonowania UEW,
- zidentyfikowanie obszarów, w których pojawiają się nieuświadomione uprzedzenia,

- oddziaływanie na postawy poprzez pogłębianie wiedzy na temat równości płci,
- przeprowadzenie diagnozy i oceny praktyk oraz procedur obowiązujących w UEW, zidentyfikowanie obszarów wymagających zmian, określenie celów oraz działań służących ich osiągnięciu, jak również zdefiniowanie wskaźników służących monitorowaniu postępów,
- określenie sposobów upowszechniania Planu.

Wierzmy, że GEP sprzyja eliminowaniu barier systemowych i nierówności płacowych, wspiera rozwój zawodowy wszystkich pracowników niezależnie od płci, poprawia satysfakcję zawodową, zwiększa retencję i motywację pracowników.

Plan został zatwierdzony przez Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu oraz wprowadzony w życie zarządzeniem opublikowanym w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP). Zostanie udostępniony na ogólnodostępnej dla pracowników uczelni witrynie w Intranecie UEW. Planowane jest również regularne – raz na rok – przysyłanie pracownikom informacji dotyczących poczynionych postępów w zakresie jego realizacji.

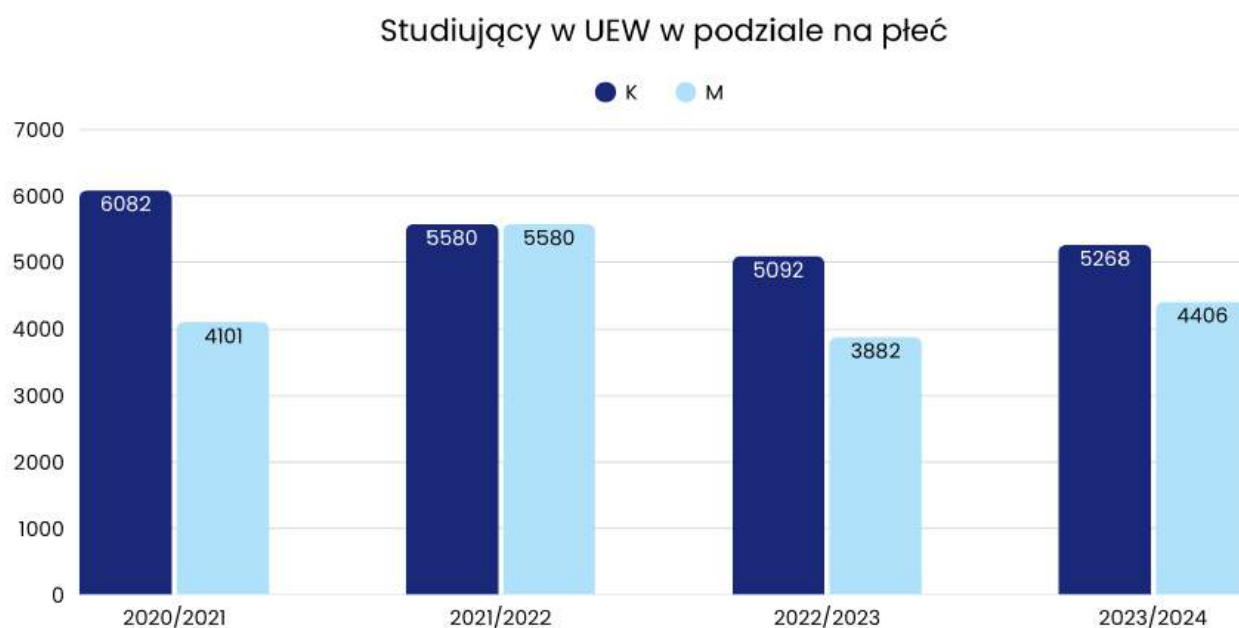


DIAGNOZA W PERSPEKTYWIE PŁCI

1.1 OSOBY STUDIUJĄCE

Do analizy osób studiujących na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych, pierwszego i drugiego stopnia, wybrano dane dotyczące lat akademickich 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 oraz 2023/2024.

Wykres 1 Liczba studiujących w latach 2020–2024 (stan na 20.10.2024)



Analizując liczbę osób studiujących z podziałem na płeć (Wykres 1) można dostrzec, że w latach 2021/2022 studiowało tyle samo kobiet co mężczyzn. W pozostałych trzech analizowanych okresach najliczniejszą zbiorowość stanowiły kobiety. Największa różnica w liczebności kobiet i mężczyzn wystąpiła w latach 2020/2021, kiedy to udział kobiet w całkowitej liczbie studiujących wynosił blisko 60%.



Tabela 2 Liczba studentów poszczególnych kierunków studiów z podziałem na płeć (stan na 20.10.2024 r.)

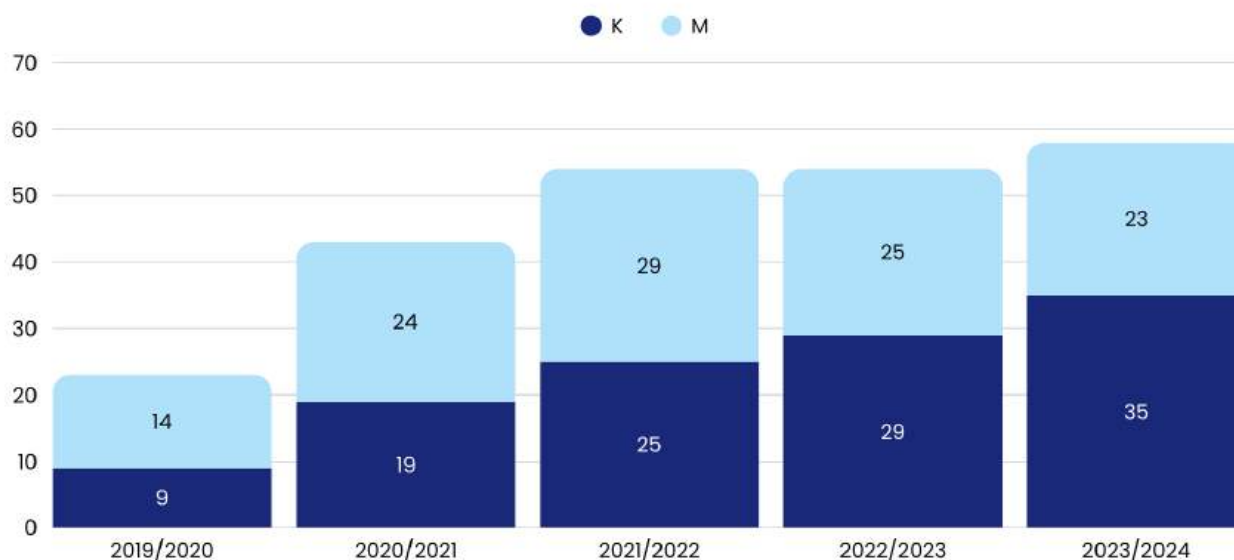
| LP. | NAZWA KIERUNKU | K | M | % UDZIAŁ STUDIUJĄCYCH KOBIET |
|--------------|---|-------------|-------------|------------------------------|
| 1. | Analityka gospodarcza | 168 | 170 | 49,70 |
| 2. | Business Informatics | 40 | 55 | 42,11 |
| 3. | Business Management | 169 | 107 | 61,23 |
| 4. | Controlling | 41 | 24 | 63,08 |
| 5. | E-biznes | 77 | 95 | 44,77 |
| 6. | Ekobiznes | 57 | 36 | 61,29 |
| 7. | Ekonomia | 231 | 338 | 40,60 |
| 8. | Ekonomia biznesu i finanse | 161 | 87 | 64,92 |
| 9. | Executive MBA | 17 | 41 | 29,31 |
| 10. | Finance | 96 | 119 | 44,65 |
| 11. | Finanse i rachunkowość | 877 | 565 | 60,82 |
| 12. | Informatyka w biznesie | 304 | 652 | 31,80 |
| 13. | International Business | 119 | 78 | 60,41 |
| 14. | Komunikacja społeczna | 196 | 46 | 80,99 |
| 15. | Konsulting prawny i gospodarczy | 65 | 18 | 78,31 |
| 16. | Logistyka | 222 | 310 | 41,73 |
| 17. | Logistyka i marketing | 9 | 8 | 52,94 |
| 18. | Management Accounting | 24 | 13 | 64,86 |
| 19. | Międzynarodowe stosunki gospodarcze | 237 | 143 | 62,37 |
| 20. | Nieruchomości i gospodarka przestrzenna | 137 | 92 | 59,83 |
| 21. | Prawo gospodarcze | 3 | 4 | 42,86 |
| 22. | Rachunkowość i controlling | 114 | 48 | 70,37 |
| 23. | Rachunkowość i podatki | 527 | 246 | 68,18 |
| 24. | Zarządzanie | 722 | 445 | 61,87 |
| 25. | Zarządzanie i inżynieria produkcji | 448 | 525 | 46,04 |
| 26. | Zarządzanie projektami | 92 | 49 | 65,25 |
| 27. | Zarządzanie w nowoczesnej gospodarce | 115 | 92 | 55,56 |
| RAZEM | | 5268 | 4406 | |

Dane zawarte w tabeli 2 wskazują, że ogólna liczba studiujących osób na dzień 20.10.2024 r. to 9674. Udział kobiet w tej liczbie kształtuje się na poziomie 54,45%. Studenci kształcą się na dwudziestu siedmiu kierunkach. Najwięcej osób studiuje na kierunkach: Finanse i rachunkowość (1442 osoby), Zarządzanie (1167 osób) oraz Zarządzanie i inżynieria produkcji (973 osoby). Kobiety dominują w strukturze studentów większości kierunków. Na trzech kierunkach, tj. Komunikacja społeczna, Konsulting prawny i gospodarczy oraz Rachunkowość i controlling, stanowią ponad 70% ogółu studiujących. Mężczyźni stanowią zdecydowaną większość na kierunkach Executive MBA (71%), Informatyka w biznesie (68%) oraz Ekonomia (59%).



Wykres 2 Liczba osób odbywających kształcenie w Szkole Doktorskiej według płci w latach 2019–2024

Liczba osób według płci w Szkole Doktorskiej

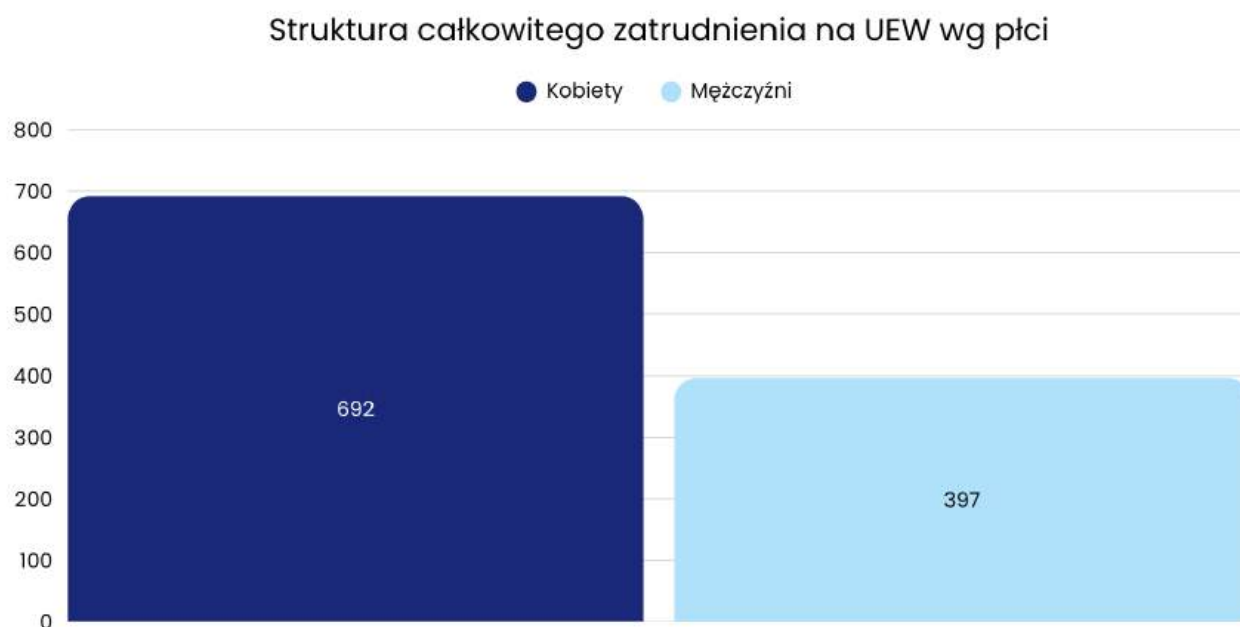


Analiza danych zawartych na wykresie 2 wskazuje, że w pierwszych trzech edycjach Szkoły Doktorskiej przeważali liczebnie mężczyźni. Natomiast, w latach 2022/2023 i 2023/2024 kobiety stanowiły większość z udziałem odpowiednio 54% i 60% w ogólnej liczbie doktorantów.

Pracownicy uczelni

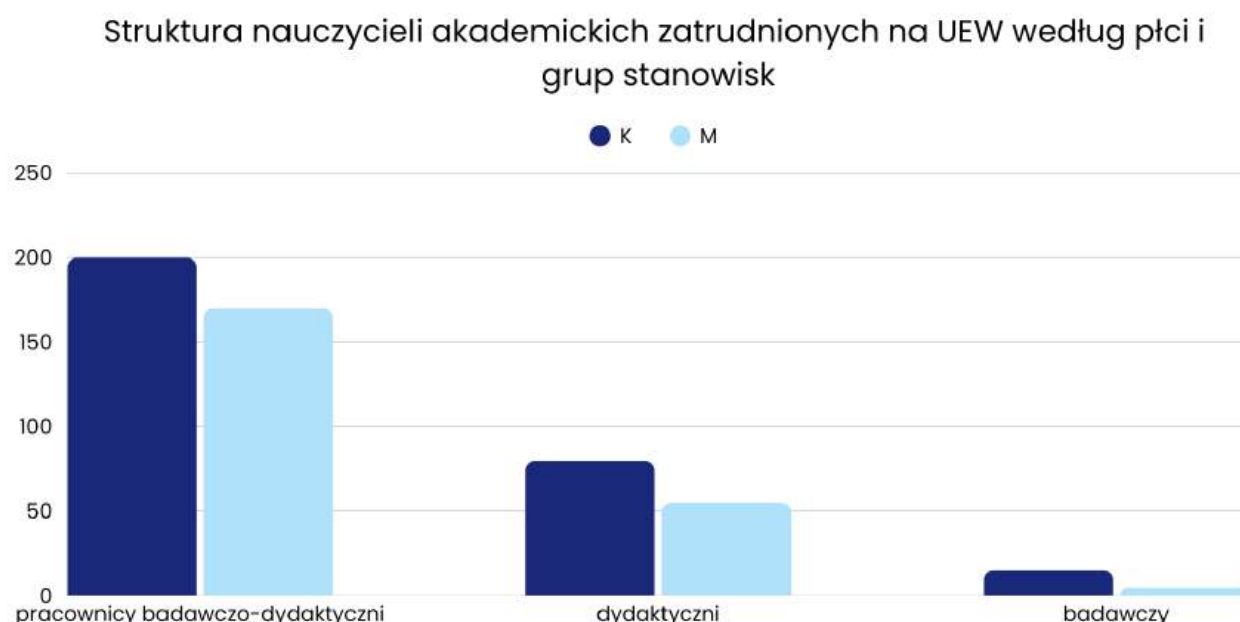
Pracownikami Uczelni są nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi. Całkowita liczba pracowników na dzień 01.09.2025 r. to 1089 osoby, w tym 692 kobiety i 397 mężczyzn (Wykres 3).

Wykres 3 Struktura całkowitego zatrudnienia na UEW wg płci (stan na 01.09.2025 r.)



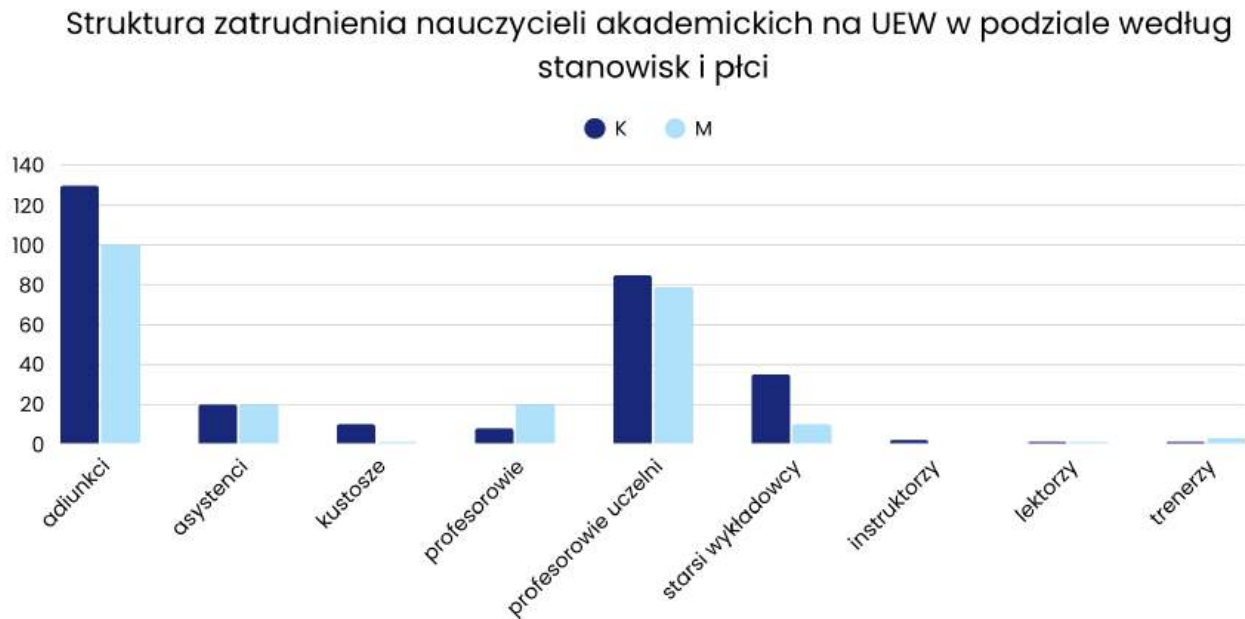
Na wykresie 4 zaprezentowano strukturę nauczycieli akademickich według płci i trzech grup pracowników. Najliczniejszą grupę stanowią pracownicy badawczo-dydaktyczni (371 osób), następnie dydaktyczni (138 osób) i badawczy (19 osób). W każdej z trzech analizowanych grup stanowisk przeważają kobiety. Udział kobiet wynosi odpowiednio: 54% w grupie pracowników badawczo – dydaktycznych, 60% w grupie pracowników dydaktycznych i 79% w grupie pracowników badawczych.

Wykres 4 Struktura nauczycieli akademickich zatrudnionych na UEW według płci i grup stanowisk (stan na 01.09.2025 r.)



Wykres 5 przedstawia strukturę zatrudnienia nauczycieli z podziałem na płeć i rodzaj stanowiska. Najwięcej nauczycieli akademickich jest zatrudnionych na stanowisku adiunkta. W tej grupie pracuje **133 adiunktek i 100 adiunktów**, a więc udział kobiet (57%) jest większy niż mężczyzn (43%). Kolejną pod względem liczebności grupą, są osoby zatrudnione na stanowisku profesora uczelni. Również w tej grupie przeważają kobiety (53%). Wśród starszych wykładowców kobiety stanowią 79%, z kolei na stanowisku profesora zdecydowanie więcej zatrudnionych jest mężczyzn niż kobiet (na 29 osób zatrudnionych, 20 osób to mężczyźni).

Wykres 5 Struktura zatrudnienia nauczycieli akademickich na UEW w podziale według stanowisk i płci (stan na 01.09.2025 r.)

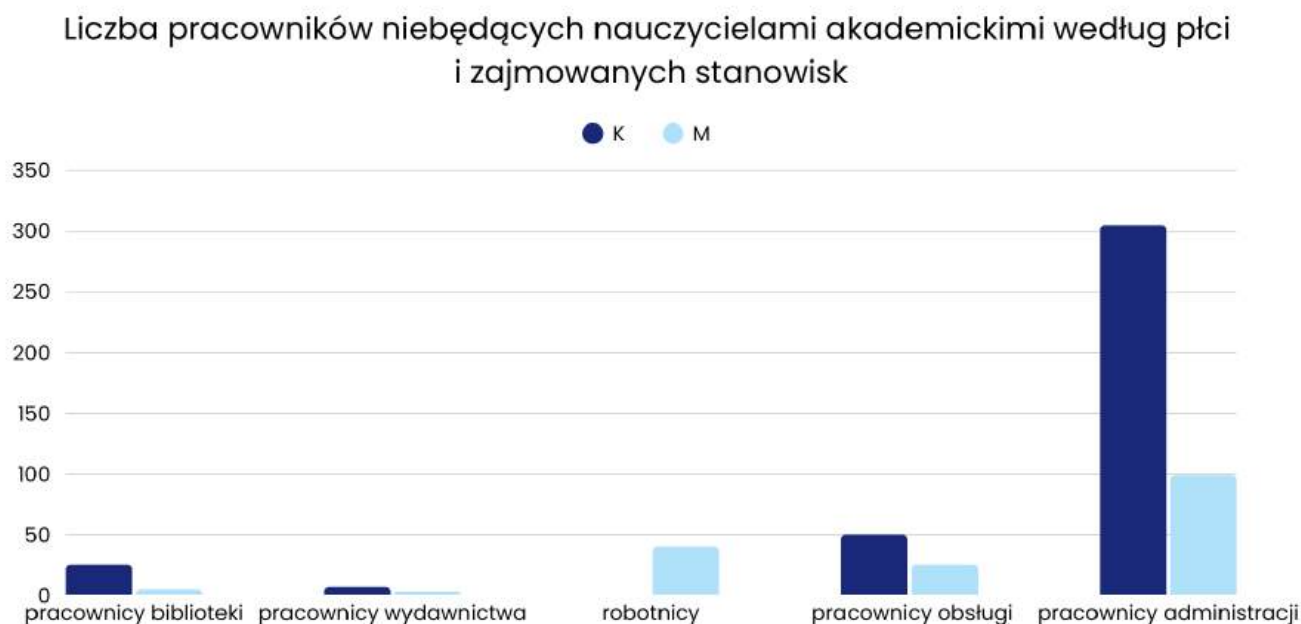


W dalszej części przedstawiona została analiza pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. UEW zatrudnia 561 pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, w tym 396 kobiety i 165 mężczyzn. Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnia się w dwóch grupach: pracowników administracyjnych i obsługi oraz pracowników bibliotecznych.

Na wykresie 6 przedstawiono liczbę pracowników niebędących nauczycielami akademickimi według płci i zajmowanych stanowisk.



Wykres 6 Liczba pracowników niebędących nauczycielami akademickimi według płci i zajmowanych stanowisk (stan na 01.09.2025 r.)



Najliczniejszą grupę **pracowników niebędących nauczycielami akademickimi** stanowią pracownicy administracji (404 osoby), następnie pracownicy obsługi (75 osoby) i pracownicy biblioteki (34 osoby). W każdej z tych trzech grup udział kobiet jest większy niż mężczyzn. Największe dysproporcje ze względu na płeć występują w grupie pracowników administracyjnych, w której udział kobiet wynosi ok. 76 %. Wśród pracowników biblioteki oraz pracowników wydawnictwa, kobiety stanowią odpowiednio ok. 88% i 73%. W grupie „robotnicy” 100 % stanowią mężczyźni.



Najważniejsze wnioski

Na podstawie przeprowadzonej analizy osób studiujących na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych oraz kształcących się w Szkole Doktorskiej, jak też analizy wewnętrznej dokumentacji UEW w zakresie struktury zatrudnienia, sformułowano następujące wnioski:

→ Ogólna liczba studentów na dzień 20.10.2024 r. wynosi 9674 osoby, z czego 54,45% stanowią kobiety

→ Studenci kształcą się na 27 kierunkach. Kobiety stanowią większość na większości kierunków

→ Na kierunkach: Komunikacja społeczna, Konsulting prawny i gospodarczy, Rachunkowość i controlling – udział kobiet przekracza 70%

→ Mężczyźni dominują na trzech kierunkach,

→ W początkowych trzech edycjach Szkoły Doktorskiej przeważali mężczyźni;

→ W latach 2022/2023 i 2023/2024 kobiety uzyskały przewagę liczebną w Szkole Doktorskiej

→ UEW zatrudnia więcej kobiet niż mężczyzn, udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych wynosi 64%

→ Liczba pracowników niebędących nauczycielami akademickimi jest nieznacznie wyższa niż liczba nauczycieli akademickich; ich udział w ogólnej liczbie zatrudnionych wynosi 52%

→ Analiza poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich pokazuje, że największe dysproporcje między liczbą kobiet i mężczyzn występują na stanowisku starszego wykładowcy (przewaga kobiet) i na stanowisku profesora (zdecydowana przewaga mężczyzn)

→ Wśród pracowników niebędących nauczycielami akademickimi również przeważają liczebnie kobiety; wyjątek stanowią pracownicy w grupie robotników

1.2. Udział kobiet i mężczyzn w organach Uczelni i na stanowiskach kierowniczych

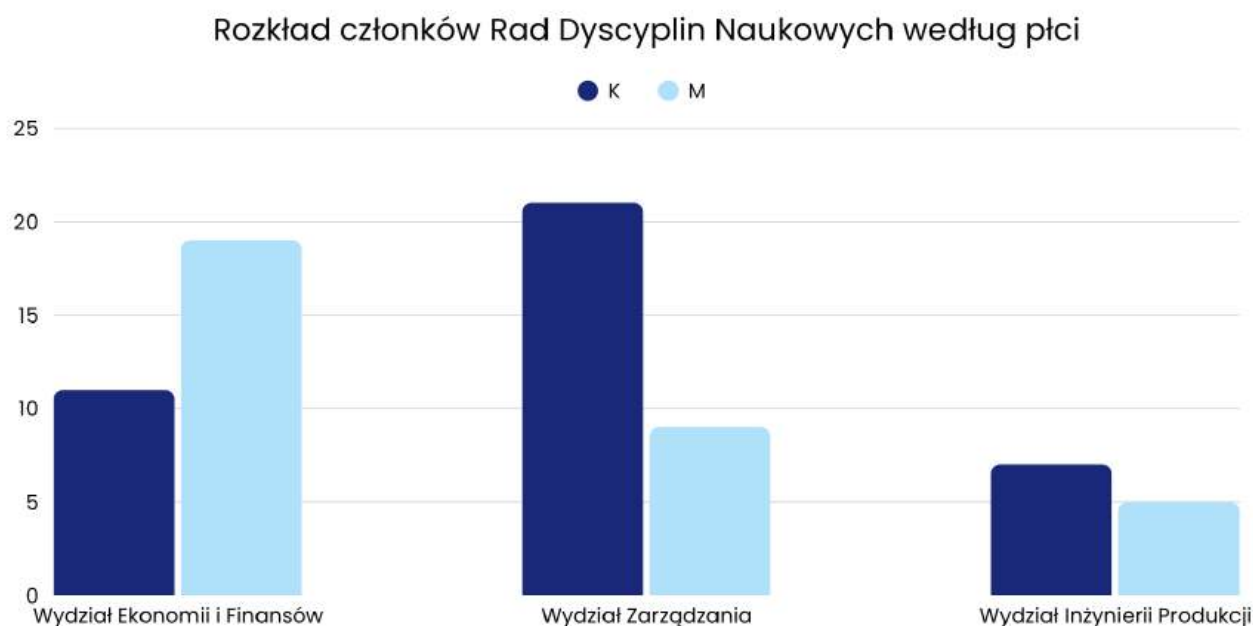
1.2.1. Organy UEW

Organem jednoosobowym Uczelni jest **Rektor**. W obecnej kadencji 2024–2028 funkcję **Rektora** pełni mężczyzna. Kolegialnymi organami UEW są: **Rada Uczelni, Senat, Rady Wydziałów i Rady Naukowe Dyscyplin**.

Radę Uczelni tworzy dziewięć osób – siedmiu mężczyzn i dwie kobiety (**Uchwała Senatu NR R.0000.53.2024**). Zaznaczyć należy, że Rada Uczelni jest kolegialnym organem, którego zadaniem jest m.in. opiniowanie projektu strategii Uczelni, opiniowanie projektu Statutu, monitorowanie gospodarki finansowej Uczelni, monitorowanie zarządzania Uczelnią oraz wskazywanie kandydatów na Rektora. Członkowie Rady Uczelni powoływani są przez Senat. **Senat** liczy 41 członków, z czego 19 to kobiety (46%) i 22 to mężczyźni (54%).

Sumarycznie, we wszystkich **Radach Wydziałów** nieznaczną przewagę mają kobiety (mężczyźni stanowią łącznie ok 43%). Analiza reprezentacji płci w poszczególnych Radach Wydziałów pokazuje, że we wszystkich trzech Radach Wydziałów przeważają kobiety (udział kobiet w Radzie Wydziału Ekonomii i Finansów wynosi 53%, w Radzie Wydziału Zarządzania 63% a w Radzie Wydziału Inżynierii Produkcji udział kobiet jest na poziomie 54%).

Wykres 7 Rozkład członków Rad Dyscyplin Naukowych według płci



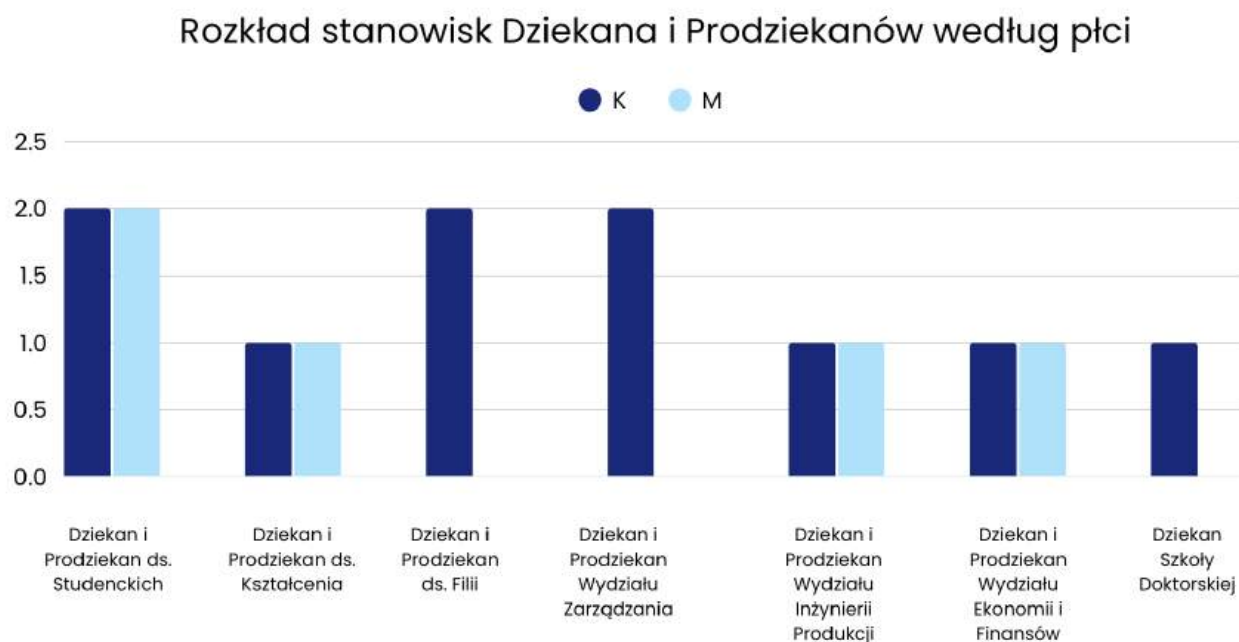
W Radach Naukowych Dyscyplin UEW zasiada łącznie 77 osób, w tym 40 kobiet (55% składu wszystkich Rad Dyscyplin). Strukturę płci w radach dyscyplin powołanych przez Senat i funkcjonujących w strukturach poszczególnych wydziałów zaprezentowano na wykresie 7. W Radach Kierunków w sumie jest 77 kobiet, co stanowi 53% wszystkich składów.

1.2.2. Udział kobiet i mężczyzn pełniących funkcje kierownicze UEW oraz na stanowiskach Kanclerza, Kwestora i ich zastępców

Funkcje kierownicze w Uczelni pełnią prorektorzy, dziekani i prodziekani. Wśród czterech prorektorów występuje przewaga mężczyzn. Uwzględniając funkcje Dziekanów i ich zastępców w podziale na płeć należy zauważyć, że nie jest zachowana równowaga (Wykres 8). Wśród Dziekana i Prodziekanów ds. studenckich na cztery stanowiska po dwa są obsadzone przez kobiety i mężczyzn. Dziekan i Prodziekan ds. kształcenia to kobieta i mężczyzna. Dziekan i Prodziekan Wydziału Zarządzania – funkcje pełnione przez kobiety. Dziekan i Prodziekan Wydziału Inżynierii Produkcji to mężczyzna i kobieta, Wydziału Ekonomii i Finansów to mężczyzna i kobieta, natomiast w Filii w Jeleniej Górze obie funkcje pełnione są przez kobiety.



**Wykres 8 Rozkład stanowisk Dziekana i Prodziekanów według płci
(stan na 01.09.2025 r.)**



Podsumowując, według stanu na 01.09.2025 funkcje dziekańskie i prodziekańskie pełni 10 kobiet i 5 mężczyzn, co oznacza istnienie dysproporcji ze względu na płeć.

Stanowisko **Kanclerza** UEW piastuje kobieta. Dwa stanowiska Zastępcy Kanclerza zajmują mężczyźni. Na stanowisku **Kwestora** jest zatrudniony mężczyzna, a na stanowisku Zastępcy Kwestora – kobieta. Tabela 3 zawiera zestawienie omówionych wyżej stanowisk kierowniczych oraz stanowisk Kanclerza, Kwestora i ich zastępców z podziałem na płeć.

**Tabela 3 Struktura władz Uczelni w podziale na płeć
(stan na 01.09.2025)**

| FUNKCJA/STANOWISKO | PŁEĆ | |
|--|------|-----|
| Rektor | | M |
| Prorektor ds. Nauki | | M |
| Prorektor ds. Studenckich i Kształcenia | | M |
| Prorektor ds. Współpracy Międzynarodowej | K | |
| Prorektor ds. Finansów | | M |
| Kanclerz | K | |
| Zastępca Kanclerza | | 2xM |
| Kwestor | | M |
| Zastępca Kwestora | K | |
| Dziekan ds. Studenckich | | M |
| Prodziekan ds. Studenckich: kierunki w dyscyplinie ekonomia i finanse | | M |
| Prodziekan ds. Studenckich: kierunki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości | K | |

| | | |
|---|-----------|-----------|
| Prodziekan ds. Studenckich: kierunki inżynierii produkcji | K | |
| Dziekan ds. Kształcenia | K | |
| Prodziekan ds. Kształcenia | | M |
| Dziekan Filii | K | |
| Prodziekan Filii | K | |
| Dziekan Wydziału Zarządzania | K | |
| Prodziekan Wydziału Zarządzania | K | |
| Dziekan Wydziału Inżynierii Produkcji | | M |
| Prodziekan Wydziału Inżynierii Produkcji | K | |
| Dziekan Wydziału Ekonomii i Finansów | | M |
| Prodziekan Wydziału Ekonomii i Finansów | K | |
| Dziekan Szkoły Doktorskiej | K | |
| RAZEM | 13 | 12 |

* K - kobieta, M - mężczyzna

Analiza danych zawartych w tabeli 3 wskazuje, że udział kobiet i mężczyzn we władzach UEW jest zbliżony.

1.2.3. Wydziały i katedry

W strukturze UEW funkcjonują trzy jednostki organizujące i prowadzące działalność naukową w ramach poszczególnych dyscyplin naukowych: Wydział Ekonomii i Finansów, Wydział Inżynierii Produkcji oraz Wydział Zarządzania. Dodatkowo strukturalnie wydzielone są Filia w Jeleniej Górze i Szkoła Doktorska.

W ramach Wydziałów funkcjonują katedry. Każda katedra jest kierowana przez kierownika. Łącznie na wszystkich wydziałach są 53 katedry, z czego 35 kierowanych jest przez mężczyzn (66%) i 18 przez kobiety (34%).

1.2.4. Organizacja kształcenia

Organizację kształcenia, zgodnie z zapisami Statutu UEW, powierza się odpowiednio Dziekanowi ds. Studenckich, Dziekanowi Filii, Dziekanowi ds. Kształcenia, Dyrektorowi Programu EMBA oraz Dyrektorowi Centrum Kształcenia Ustawicznego, których powołuje Rektor.

Tabela 4 Struktura organizacji kształcenia w podziale na płeć (stan na 01.09.2025)

| FUNKCJA/STANOWISKO | PŁEĆ | |
|--|------|---|
| Dziekan ds. Studenckich | | M |
| Prodziekan ds. Studenckich: kierunki w dyscyplinie ekonomia i finanse | | M |
| Prodziekan ds. Studenckich: kierunki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości | K | |
| Prodziekan ds. Studenckich: kierunki inżynierii produkcji | K | |
| Dziekan ds. Kształcenia | K | |
| Prodziekan ds. Kształcenia | | M |

| | | |
|---|----------|----------|
| Dziekan Filii | K | |
| Prodziekan Filii | K | |
| Dyrektor Programu EMBA | K | |
| Dyrektor Centrum Kształcenia Ustawicznego | K | |
| Zastępca Dyrektora Centrum Kształcenia Ustawicznego | K | |
| RAZEM | 8 | 3 |

* K - kobieta, M - mężczyzna

Analiza danych zawartych w tabeli 4 pokazuje liczebną przewagę kobiet nad mężczyznami w strukturze organizacji kształcenia. Stanowiska dziekanów w ramach organizacji kształcenia, Dyrektora programu EMBA oraz Dyrektora i Zastępcę Dyrektora CKU zajmuje 5 kobiet i 1 mężczyzna. Na stanowiskach zastępców (prodziekanów) są 3 kobiety i 2 mężczyźni.

W celach organizacyjnych utworzono na UEW funkcje menedżerów i zastępców menadżerów kierunków. Na 26 osób pełniących te role, 20 to kobiety i 6 - mężczyźni.

1.2.5. Organizacja implementacji Strategii 2030

Wzmacniając realizację Strategii 2030 Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu w grudniu 2020 roku powołano Rektorską Komisję ds. Zarządzania Strategicznego, którą od 01.01.2025 r. tworzy trzech mężczyzn i pięć kobiet.



PRZEGLĄD DZIAŁAŃ PODJĘTYCH W RAMACH REALIZACJI PLANU RÓWNOŚCI PŁCI UEW NA LATA 2023–2024

W 2023 r. wprowadzono Plan Równości Płci (ang. Gender Equality Plan – GEP) Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (UEW) na lata 2023–2024 (ZR nr 106/2023). Jest on strategicznym dokumentem opracowanym z myślą o społeczności akademickiej UEW. Odwołując się do kluczowych wartości UEW, ujętych w Strategii UEW 2030, definiuje działania, których realizacja sprzyjać będzie budowaniu bezpiecznego, przyjaznego miejsca nauki i pracy, wolnego od wszelkiej dyskryminacji, zapewniającego rozwój zawodowy, jak też godzenie życia zawodowego z prywatnym. W planie sformułowano **pięć głównych celów**:

- 1.** Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji.
- 2.** Wspieranie równego dostępu do karier.
- 3.** Wspieranie łączenia pracy zawodowej i życia prywatnego przez osoby pracujące i studiujące.
- 4.** Dbalność o zrównoważoną reprezentację płci w gremiach i organach uczelnianych oraz procesach decyzyjnych, na różnych poziomach struktury organizacyjnej UEW.
- 5.** Włączenie tematyki równości i różnorodności do treści badań, programów kształcenia oraz usług świadczonych na rzecz otoczenia.

W tabelach 5 – 10 zaprezentowano w syntetyczny sposób działania, podjęte w ramach realizacji wspomnianego planu, w latach 2023–2024. Przegląd ten uzupełniono o krótkie opisy wybranych aktywności.

Relatywnie najwięcej inicjatyw podjęto w zakresie Celu 1. (Tabela 5 i 6)



Tabela 5 Działania podjęte w zakresie Celu 1: Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji

| LP. | Cel 1. Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji 1.1. Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie równego traktowania. 1.2. Zapobieganie występowaniu zjawisk dyskryminacji poprzez edukowanie członków społeczności akademickiej. 1.3. Monitorowanie stanu wiedzy i praktyk równościowych w środowisku osób pracujących i studiujących. |
|-----|--|
| 1. | Modyfikacja Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu |
| 2. | Opracowanie procedury zgłaszania zjawisk nierównego traktowania dla studentów UEW |
| 3. | Stworzenie witryny w intranecie upowszechniającej wiedzę na temat równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji |
| 4. | Przygotowanie i wdrożenie procedury rekrutacyjnej pozbawionej zapisów dyskryminacyjnych |
| 5. | Przygotowanie i zamieszczenie na e-portalu quizu dla pracowników UEW, służącego sprawdzeniu znajomości założeń Wewnętrznej polityki antymobbingowej i antydyskryminacyjnej UEW |
| 6. | Cykliczne spotkania członków Zespołu ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji |
| 7. | Nawiązanie współpracy w Polskim Stowarzyszeniu Antymobbingowym |
| 8. | Przeprowadzenie cyklu szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy |
| 9. | Organizacja webinaru poświęconego sieciom pracowniczym |
| 10. | Przeprowadzenie badania pt. Audyt i Monitorowanie Równości Płci (GEAM) |

Wprowadzenie Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej i Antydyskryminacyjnej, wraz z procedurą zgłaszania naruszeń

W 2023 r. przyjęto znowelizowaną Wewnętrzną politykę antymobbingową i antydyskryminacyjną przeznaczoną dla pracowników UEW (ZR nr 159/2023). Wprowadzono w niej nowe formy rozwiązywania konfliktów, takie jak postępowanie pojednawcze przed rzecznikiem oraz postępowanie mediacyjne. Celem wzmiankowanej polityki jest przede wszystkim przeciwdziałanie zaistnieniu w środowisku pracy zjawisk mobbingu, dyskryminacji, nierównego traktowania, molestowania, w tym molestowania seksualnego, mowy nienawiści oraz przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz określenie zasad postępowania w przypadku wystąpienia wymienionych zjawisk.

Nawiązanie współpracy w Polskim Stowarzyszeniu Antymobbingowym

W 2023 r. nawiązano współpracę z Krajowym Stowarzyszeniem Antymobbingowym. Głównym celem tej organizacji pozarządowej jest pomoc osobom prześladowanym w środowisku pracy oraz przeciwdziałanie zjawisku mobbingu. Krajowe Stowarzyszenie Antymobbingowe (<http://ksa-mobbing.pl>):

- organizuje stałe spotkania indywidualne i grupowe, podczas których osoby mobbowane mają możliwość przedstawienia swojego problemu i uzyskania życzliwej porady psychologicznej lub prawnej, a w razie potrzeby interweniuje u pracodawców na rzecz osób mobbowanych oraz wspiera ich przed sądami pracy,
- udziela porad i konsultacji drogą korespondencyjną,
- prowadzi działalność oświatową przez szkolenia dla pracodawców i pracowników na temat stanu prawnego dotyczącego

- mobbingu,
- prowadzi badania zjawiska mobbingu ze szczególnym uwzględnieniem mobbingu kobiet,
- nagłaśnia problem mobbingu w środkach masowego przekazu, współpracuje w tym zakresie z innymi organizacjami pozarządowymi.

Dzięki wsparciu Stowarzyszenia w listopadzie 2023 r. przeprowadzono cykl szkoleń z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy. Celem szkoleń było:

- dostarczenie wiedzy sprzyjającej kształtowaniu postaw zapobiegających zjawisku mob-

- bingu i innym patologicznym zachowaniom w miejscu pracy,
- pomoc w radzeniu sobie z przypadkami noszącymi znamiona mobbingu,
- dostarczenie wiedzy pozwalającej na identyfikację przypadków mobbingu,
- zapoznanie z prawami i obowiązkami pracodawcy w kwestii mobbingu,
- omówienie sposobów przeciwdziałania zjawisku mobbingu w organizacjach,
- ukazanie ścieżki procedowania w przypadku wystąpienia mobbingu w organizacji.

W szkoleniach uczestniczyły 53 osoby (Tabela 6).

Tabela 6 Liczba pracowników NA i NNA biorących udział w szkoleniach

| DATA SZKOLENIA | LICZBA UCZESTNIKÓW SZKOLENIA | GRUPA PRACOWNIKÓW |
|----------------|------------------------------|-------------------|
| 14.11.2024 | 7 | NNA |
| 15.11.2024 | 11 | NNA |
| 20.11.2024 | 9 | kierownicy katedr |
| 24.11.2024 | 15 | kierownicy katedr |
| 29.11.2024 | 6 | NNA |
| 30.11.2024 | 4 | NNA |

Webinar poświęcony sieciom pracowniczym (ang. Employee Resource Groups)

W czerwcu 2024 r. zorganizowano dla społeczności akademickiej UEW webinar poświęcony sieciom pracowniczym (ang. Employee Resource Groups- ERGs). Swoją wiedzę i doświadczeniem nt. istoty, rodzajów i znaczenia sieci pracowniczych dzieliły się z uczestnikami liderki sieci pracowniczych z firm Capgemini, QIAGEN i Kyndryl.

ERGs to dobrowolne, kierowane przez pracowników grupy, których celem jest promowanie różnorodnego, integracyjnego miejsca pracy dostosowanego do organizacji, którym służą. Grupy te często koncentrują się na wspólnych cechach lub doświadczeniach życiowych, takich jak płeć, pochodzenie etniczne lub religia. Zwane są grupami pokrewieństwa, społecznością pracowniczą zbudowaną wokół wspólnej tożsamości, zainteresowań, pełnionej w organizacji funkcji. Stanowią jeden z elementów w strategii organizacji w zakresie różnorodności, równości, inkluzywności.

Badanie pt. Audyt i Monitorowanie Równości Płci

Przeprowadzono badanie pt. Audyt i Monitorowanie Równości Płci, skierowane do pracowników i pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (UEW) zatrudnionych na stanowiskach naukowych, naukowo-dydaktycznych, administracyjnych i technicznych. Celem badania było poznanie opinii respondentów na temat kultury organizacyjnej, klimatu i warunków pracy w UEW, rejestracja doświadczeń związanych z karierą zawodową, możliwością łączenia pracy zawodowej i opieki nad osobami zależnymi z perspektywy równości płci.

W badaniu wykorzystano narzędzie do monitorowania stanu równości płci w organizacjach naukowych i instytucjach szkolnictwa wyższego (Gender Equality Audit and Monitoring tool -GEAM tool; <https://www.geam.act-on-gender.eu>), oparte na sondażu Athena Survey of Science, Engineering and Technology (ASSET) oraz na dostępnych w literaturze naukowej skalach pomiaru.

Tabela 7 Działania podjęte w zakresie Celu 2: Wspieranie równego dostępu do karier

| LP. | Cel 2. Wspieranie równego dostępu do karier Cele szczegółowe: 2.1. Zbieranie i monitorowanie danych wrażliwych ze względu na płeć, w tym dotyczących procedur rekrutacyjnych i awansowych. 2.2. Wspieranie równego dostępu do karier |
|-----|---|
| 1. | Zbieranie i gromadzenie danych wrażliwych dotyczących płci w zakresie osób przyjętych na studia I, II stopnia, studia podyplomowe i do Szkoły Doktorskiej (w tym na poszczególnych kierunkach kształcenia/studiach podyplomowych, w Szkole Doktorskiej) |

Tabela 8 Działania podjęte w zakresie Celu 3: Wspieranie łączenia pracy zawodowej i życia prywatnego przez osoby pracujące i studiujące

| LP. | Cel 3. Wspieranie łączenia pracy zawodowej i życia prywatnego przez osoby pracujące i studiujące Cele szczegółowe: 3.1. Ułatwienie łączenia pracy i studiowania z życiem prywatnym. 3.2. Zwiększenie świadomości pracowników oraz studentów, doktorantów w zakresie regulacji prawnych oraz możliwych rozwiązań wspierających równowagę pomiędzy życiem prywatnym, a pracą zawodową i nauką. |
|-----|---|
| 1. | Powołanie Pełnomocnika Rektora ds. aktywności kulturalnej |
| 2. | Uruchomienie Chillout Room |
| 3. | Organizacja Integration Day |
| 4. | Organizacja pikniku pracowniczego |
| 5. | Organizacja Charytatywnego Koncertu Mikołajowego |

Pełnomocnik Rektora ds. Aktywności Kulturalnej

Do zadań powołanego w 2023 r. Pełnomocnika Rektora ds. Aktywności Kulturalnej (ZR nr 19/2023) należy:

- inicjowanie, promowanie i wspieranie aktywności kulturalnej wspólnoty Uczelni w przestrzeni UEW;
- wspieranie organizacji różnorodnych inicjatyw kulturalno-artystycznych na terenie Uczelni, zgłaszanych przez pracowników, doktorantów i studentów Uczelni;
- podejmowanie współpracy z instytucjami kultury w celu umożliwienia udziału pracowników i doktorantów w zewnętrznych wydarzeniach kulturalnych;
- współpraca w zakresie organizacji uczelnianych wydarzeń kulturalnych dla członków wspólnoty Uczelni.

W październiku 2023 r. kampus Uczelni wzbogacił się o kolejne miejsca do wypoczynku dla studentów i pracowników. Na terenie biblioteki, przy

współpracy Grupy Impel, uruchomiono Chillout Room, wyposażony w wygodne fotele oraz miękkie pufy niezbędne podczas odpoczynku i spotkań ze znajomymi.

Integration Day

Integration Day to coroczne, organizowane od 2023 r., wydarzenie, które stwarza wyjątkową okazję do integracji pracowników, doktorantów i studentów w duchu wzajemnego szacunku, otwartości i zrozumienia. Głównymi celami wydarzenia są m.in.:

- integracja całej społeczności akademickiej,
- promocja podstawowych wartości naszej wspólnoty: otwartość, szacunek, zrozumienie i współpraca,
- promocja wolontariatu pracowniczego UEW,
- włączenie studentów zagranicznych w życie społeczności UEW,
- kreowanie wielokulturowej, otwartej społeczności UEW.

Integration Day jest inicjatywą oddolną wspieraną przez zespół Centrum Współpracy Międzynarodowej, Samorząd Studentów, SJO, Bibliotekę, Centrum DT HUB, Biuro Karier Centrum Współpracy z Biznesem i inne jednostki działające w Uczelni.

Charytatywny Koncert Mikołajkowy

Charytatywny Koncert Mikołajkowy, z udziałem Chóru Akademickiego UEW „Ars Cantandi”, to wydarzenie organizowane przez Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu w okresie świątecznym, którego celem jest pomoc potrzebującym. 4 grudnia 2024 r. odbyła się druga edycja tego niezwykłego wydarzenia, podczas którego wspierano dzieci ze Stowarzyszenia Błękitny Koralik z Jaskotla.



Tabela 9 Działania podjęte w zakresie Celu 4: Dbłość o zrównoważoną, w tym szczególnie pod względem płci, reprezentację w gremiach i organach uczelnianych oraz procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej UEW

| | |
|------------|---|
| <p>LP.</p> | <p>Cel 4: Dbłość o zrównoważoną, w tym szczególnie pod względem płci, reprezentację w gremiach i organach uczelnianych oraz procesach decyzyjnych na różnych poziomach struktury organizacyjnej UEW</p> <p>Cele szczegółowe:</p> <p>4.1. Dbłość o zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych UEW</p> <p>4.2. Dbłość o zrównoważony udział kobiet i mężczyzn oraz grup pracowniczych w gremiach wypracowujących rozwiązania dla UEW</p> <p>4.3. Zapewnienie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach eksperckich i recenzenckich zarówno w ramach działań wewnętrznych jak i zewnętrznych UEW</p> |
| <p>1.</p> | <p>Monitorowanie i kontrola reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach decyzyjnych.</p> |



Tabela 10. Działania podjęte w zakresie Celu 5: Włączenie tematyki równości i różnorodności do treści badań, programów kształcenia oraz usług świadczonych na rzecz otoczenia

| LP. | Cel 5. Włączenie tematyki równości i różnorodności do treści badań, programów kształcenia oraz usług świadczonych na rzecz otoczenia. Cele szczegółowe: 5.1. Zwiększenie udziału w procesie kształcenia zagadnień równości i różnorodności 5.2. Uwzględnianie tematyki równości i różnorodności w badaniach 5.3. Włączenie do oferty UEW kierowanej do otoczenia tematyki równości i różnorodności |
|-----|---|
| 1. | Włączenie tematyki równości i różnorodności na wszystkich polskojęzycznych kierunkach kształcenia w ramach sylabusu do kursu "Zarządzanie" |
| 2. | Wprowadzenie do oferty kształcenia ustawicznego studiów podyplomowych pt. Menadżer_ka ds. DEI |
| 3. | Utworzenie centrum kompetencyjnego Diversity, Equity & Inclusion (DEI) |

Centrum Kompetencyjne Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

W 2024 r. utworzono Centrum kompetencyjne Diversity, Equity & Inclusion (DEI). Centrum DEI to interdyscyplinarny zespół ekspertów, którego misją jest rozwijanie i upowszechnianie wiedzy oraz podnoszenie umiejętności w obszarze Diversity, Equity & Inclusion oraz tworzenie otwartej przestrzeni do dyskusji na temat różnorodności. Centrum DEI jest wsparciem dla UEW oraz organizacji komercyjnych i społecznych w obszarze DEI poprzez konsulting, świadczenie usług doradczych i szkoleniowych, budowanie partnerstw międzysektorowych.



3 CELE, DZIAŁANIA I WSKAŹNIKI GEP



CEL 1

W Planie Równości Płci dla Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu na lata 2025–2028 przyjęto pięć celów głównych. W ramach każdego celu głównego wyróżniono cele szczegółowe, zdefiniowano działania, wskaźniki pomiaru, jednostki zaangażowane i harmonogram realizacji.

Cel 1 Zwiększenie świadomości wagi równego traktowania oraz przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji

Cele szczegółowe:

- 1.1. Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie równego traktowania
- 1.2. Zapobieganie występowaniu zjawisk dyskryminacji poprzez edukowanie członków społeczności akademickiej
- 1.3. Monitorowanie stanu wiedzy i praktyk równościowych w środowisku osób pracujących i studiujących

| ADRESACI I ADRESATKI | DZIAŁANIE | EFEKT | JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE/ JEDNOSTKI WSPIERAJĄCE |
|--|--|---|--|
| | | | TERMIN REALIZACJI |
| 1.1. Podnoszenie świadomości społeczności akademickiej w zakresie równego traktowania | | | |
| Społeczność akademicka UEW | Opracowanie i upowszechnienie: <ul style="list-style-type: none"> • poradnika języka inkluzywnego. • poradnika w zakresie równego traktowania i niedyskryminacji | Minimum dwa poradniki w formie ebook/pdf | Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Dział Rozwoju Pracowników ----- IV kw. 2028 r. |
| 1.2. Zapobieganie występowaniu zjawisk dyskryminacji poprzez edukowanie członków społeczności akademickiej. | | | |
| Społeczność akademicka UEW | Opracowanie i wdrożenie kursów e-learningowych z zakresu: <ul style="list-style-type: none"> • dyskryminacji, mobbingu, molestowania i mowy nienawiści (dla całej społeczności akademickiej), | Odbycie kursów e-learningowych rocznie przez co najmniej 20% zatrudnionych w grupach: <ul style="list-style-type: none"> (1) kadra zarządzająca: nauczyciele akademicy, (2) kadra zarządzająca: pracownicy administracji, oraz co najmniej 5% w grupach:(3) nauczyciele akademicy, (4) pracownicy administracji, (5) studenci, (6) doktoranci | Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Sekcja ds. Obsługi Osób z Niepełnosprawnościami - w zakresie opracowania merytorycznego oraz nagrania kursów e-learningowych Dział Rozwoju Pracowników - w zakresie zapewnienia przygotowania i odbywania kursów e-learningowych ----- IV kw. 2026 r.– IV kw. 2028 r. |

| | | | |
|---|--|---|---|
| Społeczność akademicka UEW | <p>Opracowanie i wdrożenie kursów e-learningowych z zakresu:</p> <ul style="list-style-type: none"> zarządzania różnorodnością oraz zapewniania równości, szczególnie w zakresie płci (dla kadr zarządzających). | <p>Odbycie kursów e-learningowych rocznie przez co najmniej 20% zatrudnionych w grupach:</p> <p>(1) kadra zarządzająca: nauczyciele akademicy,</p> <p>(2) kadra zarządzająca: pracownicy administracji, oraz co najmniej 5% w grupach:(3) nauczyciele akademicy,</p> <p>(4) pracownicy administracji,</p> <p>(5) studenci, (6) doktoranci</p> | <p>Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Sekcja ds. Obsługi Osób z Niepełnosprawnościami – w zakresie opracowania merytorycznego oraz nagrania kursów e-learningowych</p> <p>Dział Rozwoju Pracowników – w zakresie zapewnienia przygotowania i odbywania kursów e-learningowych</p> <p>-----</p> <p>IV kw. 2026 r.– IV kw. 2028 r.</p> |
| Społeczność akademicka UEW | <p>Organizacja wydarzeń podejmujących tematy równościowe (tj. spotkania, seminaria, warsztaty, projekty lub akcje społeczne, happeningi itd.), w celu łamania stereotypów, rozwijania wiedzy, umiejętności i kształtowania postaw otwartości na równe traktowanie.</p> | <p>Organizacja 1 wydarzenia rocznie otwartego dla pracowników i studentów UEW</p> | <p>Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Sekcja ds. Obsługi Osób z Niepełnosprawnościami Samorząd Studencki Samorząd Doktorantów</p> <p>-----</p> <p>Corocznie</p> |
| 1.3. Monitorowanie stanu wiedzy i praktyk równościowych w środowisku osób pracujących i studiujących | | | |
| Społeczność akademicka UEW | <p>Monitorowanie poziomu świadomości zagadnień równościowych poprzez przygotowanie kwestionariusza ankiety i prowadzenie badań na temat wiedzy i praktyk równościowych w środowisku osób pracujących i studiujących na UEW</p> | <p>Uzyskanie odpowiedzi od minimum 20% osób pracujących i minimum 10% studiujących na UEW w ramach jednego cyklu badań</p> | <p>Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania</p> <p>-----</p> <p>IV 2026 r., IV 2027 i IV kw. 2028 r.</p> |



Cel 2 Wspieranie równego dostępu do karier

Cele szczegółowe:

- 2.1. Zbieranie i monitorowanie danych wrażliwych ze względu na płeć, w tym dotyczących procedur rekrutacyjnych i awansowych.
- 2.2. Wspieranie równego dostępu do karier.

| ADRESACI I ADRESATKI | DZIAŁANIE | EFEKT | JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE/ JEDNOSTKI WSPIERAJĄCE |
|--|---|---|--|
| | | | TERMIN REALIZACJI |
| 2.1. Zbieranie i monitorowanie danych wrażliwych ze względu na płeć, w tym dotyczących procedur rekrutacyjnych i awansowych | | | |
| Nauczyciele akademicy, pracownicy administracyjni | Zbieranie, gromadzenie i analiza danych z uwzględnieniem reprezentacji płci, dotyczących: <ul style="list-style-type: none"> procesów rekrutacyjnych, struktury zatrudnienia, procesów awansowania (w tym uzyskiwania stopni i tytułów) i przeszeregowania, rozwoju pracowników (wyjazdy, konferencje, szkolenia, studia i inne formy rozwojowe), zespołów w projektach badawczych oraz zespołów zadaniowych i komisji, osób kandydujących oraz udziału pracowników w konkursach grantowych, projektach uczelnianych, krajowych i międzynarodowych. | Rejestr statystyk (ewidencja danych). Raporty roczne z uwzględnieniem rekomendacji działań, w przypadku dostrzeżonych nierówności. | Centrum Spraw Personalnych Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Centrum Obsługi Dydaktyki i Spraw Studenckich Szkoła Doktorska Dziekani poszczególnych wydziałów Centrum Obsługi Badań Naukowych Centrum Zarządzania Projektami Centrum Współpracy Międzynarodowej Biuro ImpaktON Biuro Rektora ----- IV kw. 2025 r. – IV kw. 2028 r. |
| Społeczność akademicka UEW | Zbieranie i gromadzenie danych wrażliwych na płeć w zakresie: <ul style="list-style-type: none"> osób przyjętych na studia I, II stopnia, studia podyplomowe i do Szkoły Doktorskiej (w tym na poszczególnych kierunkach kształcenia/ studiach podyplomowych, szkole doktorskiej) absolwentów ww. form osób, które nie ukończyły podjętych form kształcenia (usuwanych z Uczelni oraz rezygnujących z kształcenia). | Rejestr statystyk (ewidencja danych). | Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Centrum Obsługi Dydaktyki i Spraw Studenckich Centrum Kształcenia Ustawicznego Szkoła Doktorska ----- IV kw. 2026 r. – IV kw. 2028 r. |

2.2. Wspieranie równego dostępu do karier

| | | | |
|---|---|---|---|
| Nauczyciele akademicy, studenci, doktoranci | Organizacja wykładów/webinariów z zaproszonymi prelegentkami i prelegentami na temat karier kobiet w nauce w Polsce i na świecie (np. leaderki grantów krajowych czy międzynarodowych). | Liczba wykładów/webinariów – min 1 rocznie. | Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Samorząd Studencki Samorząd Doktorantów ----- I kw. 2026 r. – IV kw. 2028 r. |
|---|---|---|---|





Cel 3 Wspieranie łączenia pracy zawodowej i życia prywatnego osób pracujących i studiujących

Cele szczegółowe:

3.1. Ułatwienie łączenia pracy i studiowania z życiem prywatnym.

3.2. Zwiększenie świadomości pracowników oraz studentów, doktorantów w zakresie regulacji prawnych oraz możliwych rozwiązań wspierających równowagę pomiędzy życiem prywatnym, a pracą zawodową i nauką.

| ADRESACI I ADRESATKI | DZIAŁANIE | WSKAŹNIK | JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE/ JEDNOSTKI WSPIERAJĄCE |
|--|---|--|---|
| | | | TERMIN REALIZACJI |
| 3.1. Ułatwienie łączenia pracy i studiowania z życiem prywatnym | | | |
| Spółeczność akademicka UEW | Inwentaryzacja dostępnych na Uczelni rozwiązań, ułatwiających godzenie życia prywatnego z zaangażowaniem zawodowym i studiowaniem wraz z rekomendacjami | Rejestr statystyk (ewidencja danych). | Prorektor ds. studenckich i kształcenia, i Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Kancelarz Centrum Obsługi Dydaktyki i Spraw Studenckich ----- IV kw. 2026 r. oraz IV kw. 2028 r. |
| 3.2. Zwiększenie świadomości pracowników, studentów i doktorantów w zakresie regulacji prawnych oraz możliwych rozwiązań wspierających równowagę pomiędzy życiem prywatnym a pracą zawodową i nauką | | | |
| Spółeczność akademicka UEW | Budowanie świadomości i wiedzy osób pracujących i studiujących w zakresie wprowadzanych zmian formalnych oraz infrastrukturalnych, ułatwiających godzenie życia osobistego oraz zawodowego i nauki. | Spotkania informacyjne dla pracowników (minimum 1 w ciągu roku) Zamieszczanie raz na kwartał informacji dla pracowników w witrynie Zespołu ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji | Biuro Komunikacji i Promocji, Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji Samorząd Studencki Prorektor ds. nauki ----- I kw. 2026 r. – IV kw. 2028 r. |



Cel 4 Dbłość o zrównoważoną, w tym szczególnie pod względem płci, reprezentację w gremiach decyzyjnych oraz w zespołach eksperckich

Cele szczegółowe:

4.1. Dbłość o zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych UEW

| ADRESACI I ADRESATKI | DZIAŁANIE | WSKAŹNIK | JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE/ JEDNOSTKI WSPIERAJĄCE |
|--|---|-----------------------------------|--|
| | | | TERMIN REALIZACJI |
| 4.1 Dbłość o zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych UEW | | | |
| Spółeczność akademicka UEW | Monitorowanie i kontrola reprezentacji kobiet i mężczyzn w zespołach i komisjach. | Opracowanie sprawozdania rocznego | Pełnomocnik Rektora ds. równego traktowania Zespół ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji ----- Coroczne |





Cel 5 Włączenie tematyki równości i różnorodności do treści badań, programów kształcenia oraz usług świadczonych na rzecz otoczenia

Cele szczegółowe:

5.1. Zwiększenie udziału w procesie kształcenia zagadnień równości i różnorodności

5.2. Uwzględnianie tematyki równości i różnorodności w badaniach

| ADRESACI I ADRESATKI | DZIAŁANIE | WSKAŹNIK | JEDNOSTKI ODPOWIEDZIALNE/ JEDNOSTKI WSPIERAJĄCE |
|---|--|--|--|
| | | | TERMIN REALIZACJI |
| 5.1. Zwiększenie w procesie kształcenia udziału zagadnień równości i różnorodności | | | |
| Nauczyciele akademicy, pracownicy realizujący działania dydaktyczne i edukacyjne UEW | Organizacja szkoleń/ seminariów na temat możliwości implementacji tematyki równości i różnorodności w procesach dydaktycznych i w badaniach. | Organizacja 1 szkolenia/ seminarium w roku akademickim dla każdej dyscypliny naukowej | Dział Rozwoju Pracowników Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania ----- I kw. 2026 r – IV kw. 2028 r. |
| 5.2. Uwzględnianie tematyki równości i różnorodności w badaniach | | | |
| Nauczyciele akademicy, Pracownicy administracyjni Doktoranci | Inwentaryzacja publikacji pracowników i doktorantów UEW nt. równości i różnorodności. | Rejestr/baza publikacji dostępna w witrynie Zespołu ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji | Biblioteka UEW (Biuro ImpakTON) Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania ----- I kw. 2026 r. – IV kw. 2028 r. |
| Nauczyciele akademicy, Pracownicy administracyjni, Doktoranci | Upowszechnianie bazy ekspertów podejmujących w ramach UEW badania związane z równością i różnorodnością. | Rejestr ekspertów dostępny w witrynie Zespołu ds. równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji. | Biblioteka UEW (Biuro ImpakTON) Pełnomocnik Rektora ds. Równego Traktowania ----- I kw. 2026 r – IV kw. 2028 r. |



**UNIwersytet
EKONOMICZNY**
we Wrocławiu