



Płeć na najstarszym uniwersytecie w Polsce

Analiza reprezentacji ilościowej
na Uniwersytecie Jagiellońskim

Dział ds. Bezpieczeństwa
i Równego Traktowania
– Bezpieczni UJ



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Płeć na najstarszym uniwersytecie w Polsce

Analiza reprezentacji ilościowej
na Uniwersytecie Jagiellońskim

Dział ds. Bezpieczeństwa
i Równego Traktowania
– Bezpieczni UJ



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

Sugerowanie cytowanie:

Bezpieczni UJ (2021). Płeć na najstarszym uniwersytecie w Polsce.
Analiza reprezentacji ilościowej na Uniwersytecie Jagiellońskim.
Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ.

Korekta językowa:

Aleksandra Drewniak

Zdjęcia:

Adam Koprowski (s. 5, 7, 33, 97, 102)
Muzeum Farmacji Collegium Medicum UJ w Krakowie (s. 29)
Shutterstock (s. 74)
Swifteye (okładka)
Monika Urbanik (s. 13)
Anna Wojnar (s. 17)
Dorota Wróbel (s. 9)

Opracowanie graficzne:

Joanna Wypiór



ISBN 978-83-958857-0-9

© Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ

Słowo wstępne

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce pierwszy w historii raport poświęcony zagadnieniu płci na najstarszej w Polsce i jednej z najstarszych uczelni na świecie – Uniwersytecie Jagiellońskim w Krakowie.

Uznając kluczową rolę socjologicznej diagnozy w inicjowaniu oraz kształtowaniu równościowej przestrzeni instytucjonalnej, rozpoczynamy proces wypełniania luki w zakresie wiedzy na temat reprezentacji płciowej *Almae Matris Jagellonicae* oraz płci traktowanej jako jeden z wielu czynników wpływających na strukturę społeczności uniwersyteckiej, w tym na przebieg procesu kształcenia i zatrudnienia, a także na rozwój karier akademickich.

Rola diagnozy w identyfikowaniu, nazywaniu i ukazywaniu zjawisk oraz procesów społecznych zachodzących w środowisku akademickim wydaje się nie do przecenienia. Diagnoza stanowi nie tylko podwalinę dalszych działań naukowych, lecz także organizacyjnych, praktycznych czy legislacyjnych. Jest uznanym instrumentem uniwersyteckiej i – szerzej – społecznej zmiany.

Niniejsze opracowanie należy traktować jako wstęp do dalszych działań. Podejmujemy w nim próbę odpowiedzi na elementarne pytanie, a mianowicie: *Jak jest?*

Mamy nadzieję, że praca, którą trzymacie Państwo w rękach, przyczyni się do pogłębienia refleksji na temat proporcji płci na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz będzie stanowić przyczynek do dalszych, intersekcyjnych analiz.

Zapraszamy do lektury

Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ



Podziękowania

Raport powstał dzięki współpracy i zaangażowaniu społeczności akademickiej. Szczególne wyrazy wdzięczności kierujemy do następujących osób:

Moniki Harpuli, Kanclerz Uniwersytetu Jagiellońskiego,
Joanny Nikodemowicz, Zastępczyni Kanclerz ds. Collegium Medicum UJ,
Haliny Bojkowskiej, Kierowniczk Biura Analiz Instytucjonalnych i Raportowania UJ,
Agnieszki Feliks-Długosz, Specjalistki Biura Analiz Instytucjonalnych i Raportowania UJ,
Michała Maleszki, Starszego Specjalisty Centrum Wsparcia Nauki UJ,
Kingi Drechny-Muchy, Dyrektorki Centrum Promocji i Komunikacji UJ,
dr Ewy Golonki, Kierowniczk Działu Nauki Uniwersytetu Jagiellońskiego Collegium Medicum,
Alicji Rybki, p.o. Kierownika Sekcji Programów Krajowych Działu Nauki UJ CM,
Marii Jani-Ochel, Dyrektorki Centrum Spraw Osobowych UJ,
Elżbiety Bankowicz, Zastępczyni Dyrektorki CSO i Kierowniczk Działu Kadr UJ,
Joanny Tokarczyk, Starszej Specjalistki Centrum Spraw Osobowych UJ,
Katarzyny Rzeszut-Tułac, Kierowniczk Działu Spraw Osobowych UJ CM,
Moniki Rzepki, Kierowniczk Sekcji Kadr Działu Spraw Osobowych UJ CM
i Zastępczyni Kierowniczk DSO UJ CM,
Anety Lelas, Specjalisty Działu Spraw Osobowych UJ CM,
Edyty Nowak, Kierowniczk Biura ds. obsługi programu strategicznego Inicjatywa Doskonałości
na Uniwersytecie Jagiellońskim,
Marceliny Kościotek, Przewodniczącej Samorządu Studentów UJ (w kadencji 2019-2021),
Bogny Halskiej-Pionki, Przewodniczącej Komisji Antydyskryminacyjnej Towarzystwa Doktorantów UJ.

Ostatnie co do kolejności, ale nie co do znaczenia podziękowania składamy **dr Paulinie Sekule**,
Adiunktce w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, kierownicze projektu MINDtheGEPs.

Zbiorcze podziękowania kierujemy do władz Uniwersytetu Jagiellońskiego, w tym członków Kolegium Rectorskiego, za zgłoszone uwagi i propozycje.



Streszczenie

Celem opracowania *Płeć na najstarszym uniwersytecie w Polsce. Analiza reprezentacji ilościowej na Uniwersytecie Jagiellońskim* jest ukazanie proporcji płci wśród osób zatrudnionych oraz studiujących na tej krakowskiej uczelni w latach 2008–2020.

Diagnoza, traktowana jako naukowe narzędzie służące m.in. projektowaniu i wdrażaniu rozwiązań adekwatnych do potrzeb społeczności uniwersyteckiej, stanowi jeden z kluczowych filarów działalności Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ. Pierwsze w historii Uniwersytetu Jagiellońskiego opracowanie podejmujące kwestię struktury społeczności akademickiej według płci w latach 2008–2020 powstało również jako konsekwencja dotychczasowych przedsięwzięć równościowych: strategii Unii Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci, zobowiązań uczelni wynikających ze strategii *HR in Excellence*, współpracy międzynarodowej w ramach tzw. Uniwersytetów Europejskich (sieć Una Europa) czy aktywności na rzecz wprowadzania Planu Równości Płci (Gender Equality Plan), by wymienić tylko kilka.

We wprowadzeniu zarysowano historię kobiet w *Almae Matris Iagellonicae* od XIV do XXI wieku. W rozdziale pierwszym wskazano najważniejsze dokumenty traktujące o bezpieczeństwie i równym traktowaniu oraz opisano współczesne podmioty uczelniane wspierające równe traktowanie. W rozdziale drugim omówiono zastosowaną metodologię badania – analizę danych zastanych. W ostatnim rozdziale przeanalizowano proporcje mężczyzn i kobiet na początku XXI wieku wśród: 1) Władz kadencji 2016–2020 i 2020–2024. 2) Osób zatrudnionych w latach 2008–2020, w tym osób kierujących projektami w latach 2016–2020. 3) Osób pobierających naukę, w tym władz samorządu studentów i doktorantów w latach 2016–2020. W raporcie dane są prezentowane wg stanu na dzień 31 grudnia 2020 roku, chyba że wskazano inaczej.

Dokument zamykają najważniejsze wnioski, proponowane kierunki dalszych analiz i rekomendacje działań praktycznych oraz naukowych w odniesieniu do równości płci na Uniwersytecie Jagiellońskim.

Spis treści

WPROWADZENIE. KOBIETY W <i>ALMAE MATRIS IAGELLONICAE</i>	13
1. PODMIOTY WSPIERAJĄCE RÓWNE TRAKTOWANIE NA UNIWERSYTECIE JAGIELLOŃSKIM	17
1.1. Dokumenty strategiczne	19
1.2. Pełnomocnik Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów	20
1.3. Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ	22
1.4. Pełnomocnicy Dziekanów	27
1.5. Rzecznik Praw i Wartości Akademickich	27
2. METODOLOGIA BADANIA	29
3. REPREZENTACJA PŁCI NA UNIWERSYTECIE JAGIELLOŃSKIM NA POCZĄTKU XXI WIEKU	33
3.1. Struktura uczelni	35
3.2. Władze w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	36
3.3. Pracownicy i pracownice w latach 2008–2020	51
3.3.1. Nauczyciele akademicki i nienauczyciele	51
3.3.2. Kierownictwo projektów	63
3.3.3. Program Strategiczny „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza”	73
3.4. Studenci i studentki w latach 2016–2020	79
3.4.1. Osoby kształcące się na studiach I i II stopnia oraz jednolitych studiach magisterskich	79
3.4.2. Absolwenci i absolwentki studiów I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich	82
3.4.3. Samorząd Studentów	85
3.5. Doktoranci i doktorantki w latach 2016–2020	87
3.5.1. Osoby kształcące się na studiach doktoranckich i w szkołach doktorskich	87
3.5.2. Absolwenci i absolwentki studiów doktoranckich	91
3.5.3. Towarzystwo Doktorantów	94
WNIOSKI	97
SUGEROWANE KIERUNKI DAJSZYCH DZIAŁAŃ	102
INDEKS NAZW I AKRONIMÓW	104
SPIS TABEL	105
SPIS WYKRESÓW	106
SPIS RYSUNKÓW	107
BIBLIOGRAFIA	108
Książki i czasopisma	108
Akty prawne	108
Źródła internetowe	109



Wprowadzenie Kobiety w *Almae Matris Jagiellonicae*

Wiek XIX przyniósł Stanom Zjednoczonym Ameryki Północnej i Europie Zachodniej ruch emancypacyjny, którego jednym z postulatów było umożliwienie kobietom podjęcia studiów uniwersyteckich. Wywołał on liczne kontrowersje i silne reakcje społeczne (Jodłowiec 2016), jednak ostatecznie bramy amerykańskich uczelni otworzyły się dla kobiet w latach 30. XIX wieku, a europejskich trzy dekady później. Proces ten w Europie zainicjowały Szwajcaria i Francja. Początkowo studiowały tam głównie cudzoziemki, w tym także Polki, które już podówczas przejawiały wysokie aspiracje edukacyjne (Malinowska 2019). Polki, które nie mogły lub nie chciały podjąć decyzji o migracji akademickiej, musiały poczekać na możliwość podjęcia studiów w kraju jeszcze trzy dziesięciolecia¹. Za pierwszą studentkę Uniwersytetu Jagiellońskiego² uznaje się Nawojkę, która już na początku XV wieku, w męskim przebraniu, uczestniczyła w zajęciach. Zdemaskowano ją po trzech latach, dzień przed końcowymi egzaminami. Za czyn niezgodny z prawem Nawojka trafiła do klasztoru (Jodłowiec 2016; Szwarc 2014).

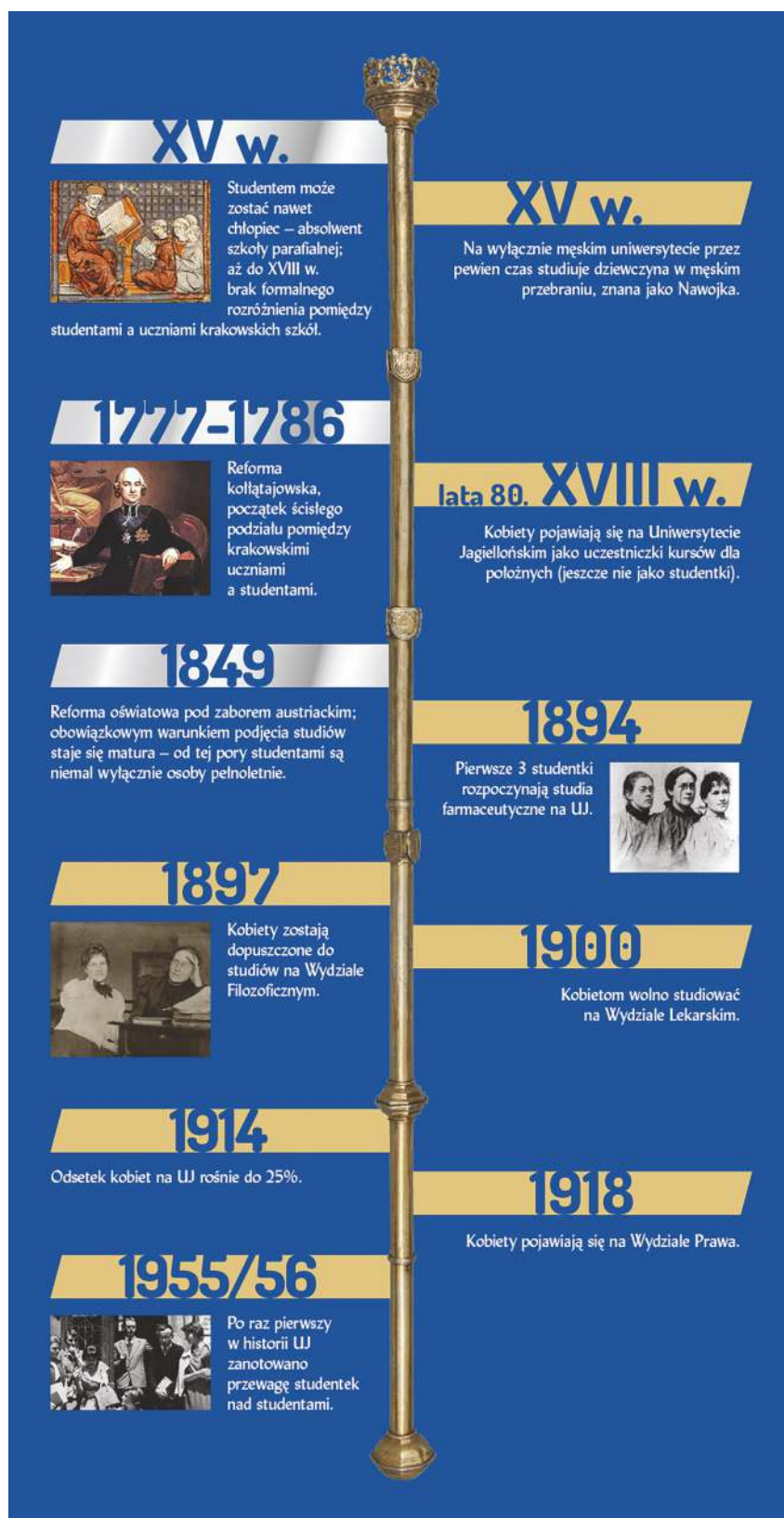
Działania emancypacyjne w sferze edukacji na ziemiach polskich rozpoczęły się w zaborze rosyjskim, tuż po powstaniu styczniowym, po przełamaniu dominującego w monarchii austriackiej konserwatywnego światopoglądu i wzmocnieniu ruchu feministycznego (Kolbuszewska 2017, 2019; Mazurczak 1995; Suchmiel 2004). Mimo utrzymującego się sprzeciwu środowiska naukowego wobec obecności kobiet w akademii, w 1894 roku pierwsze trzy kobiety rozpoczęły studia w charakterze słuchaczek Uniwersytetu Jagiellońskiego. Trzy lata później mogły już studiować w regularnym trybie na Wydziale Filozoficznym, na którym wówczas wykładano farmację. Pod wpływem stopniowego przełamывania apriorycznych przekonań w duchu naturalistycznego podejścia do płci i różnic płciowych, kolejne wydziały (po Wydziale Filozoficznym) zaczęły przyjmować kobiety na studia – Wydział Lekarski w 1900 roku, a Wydział Prawa 18 lat później (Perkowska 1999).

W 1914 roku odsetek kobiet wśród grupy studenckiej zwiększył się do 25% (Jodłowiec 2016). Pod względem proporcji płci historyczny okazał się rok akademicki 1955/56, gdyż po raz pierwszy odnotowano wtedy przewagę liczebną kobiet nad mężczyznami (1510 do 1441). Od końca lat 50. XX wieku postępuje dalsza feminizacja studiów (Jodłowiec 2016). W latach 90. ubiegłego stulecia ponad 60% grupy kształcącej się na Uniwersytecie Jagiellońskim stanowiły kobiety (Perkowska 1999).

¹ Więcej na temat migracji akademickiej Polek w XIX wieku, namiastek uniwersytetów, czyli m.in. Wyższych Kursów dla Kobiet w Krakowie, oraz warszawskiego Uniwersytetu Łatającego można odnaleźć np. w pracach Jolanty Kolbuszewskiej (2017, 2019) oraz Jadwigi Suchmiel (2004).

² *Studium generale* (bo tak dawniej nazywano Uniwersytet Jagielloński) utworzono 12 maja 1364 roku w Kazimierzu z fundacji króla Kazimierza III Wielkiego (Pieradzka 1957; Waltoś 2008). Początkowo składało się z trzech fakultetów: sztuk wyzwolonych, medycyny oraz prawa. Od 1370 roku, po śmierci fundatora, uczelnia zaczęła tracić pozycję, aż w końcu zaprzestała działalności. Próby jej wznowienia zostały podjęte z inicjatywy królowej Jadwigi Andegaweńskiej około roku 1390. Oficjalne odnowienie miało miejsce 26 lipca 1400 roku w Krakowie. Dokonał go król Władysław Jagiełło (Stopka, Banach, Dybiec 2000).

Rysunek 1. Kim była osoba studiująca na przestrzeni dziejów (wiek i płeć)



Źródło: <https://www.uj.edu.pl/>

U schyłku XIX wieku Uniwersytet umożliwił pierwszym grupom kobiet zdobycie wyższego wykształcenia, a co za tym idzie – osiągnięcie awansu społecznego. Stawały się one nauczycielkami, lekarkami, prawniczkami czy farmaceutkami. W środowisku akademickim funkcjonowały również kobiety, które nie chciały poprzestać na jednym dyplomie studiów wyższych, gdyż planowały dalszą karierę naukową. Jednak niedopuszczanie ich do grona pracowników naukowo-dydaktycznych – grupy ekskluzywnej i homogenicznej płciowo – stanowiło znaczącą barierę w uzyskiwaniu samodzielności naukowej. O ile akademicka większość stopniowo oswajała się z obecnością studentek na zajęciach, o tyle możliwość kształtowania przez kobiety kariery akademickiej w ramach zespołów badawczo-dydaktycznych była dłuższym i jeszcze bardziej skomplikowanym procesem (Mazurczak 1995; Perkowska 1999). Pierwsza kobieta na stanowisku asystenta pojawiła się na Uniwersytecie na początku XX wieku. Była nią absolwentka medycyny, Wanda Herzog Radwańska, która rozpoczęła pracę na tym stanowisku w roku 1904. Do 1914 roku na wydziale filozoficznym i lekarskim pracowało w sumie 10 asystentek. W świetle licznych barier, na które natrafiały kobiety w realizowaniu aspiracji zawodowych, i strategii, które musiały przyjąć, aby zostać docenione za wypracowany dorobek naukowy, warto zaznaczyć, iż tuż przed wybuchem II wojny światowej stanowiska profesorskie osiągnęły dwie naukowczynie: Helena Willman-Grabowska, indolożka i iranistka, oraz Jadwiga Wołoszyńska, botaniczka farmaceutyczna (Perkowska 1999; zob. Kolbuszewska 2019; Sikora 2007; Suchmiel 2004). Jak pisze Urszula Perkowska (1999):

Lata 1894–1939 stanowią ważny okres w rozwoju dążeń edukacyjnych kobiet oraz w dziejach Uniwersytetu Jagiellońskiego. Dzięki swojemu uporowi, umiłowaniu wiedzy kobiety uzyskały nie tylko prawo do kształcenia w zakresie wyższym, ale udowodniły również swoją przydatność do pracy badawczej. Nie trzeba jednak zapominać, że obecnie [w latach 90. XX w. – przyp. S.S.], w porównaniu z liczbą studentek, proporcje w zespole pracowników naukowych układają się odwrotnie. Około 60 proc. spośród nich to panowie, a tylko 40 proc. to panie.

Reasumując, starania kobiet o prawo do pobierania nauki na poziomie podstawowym i średnim oraz przeciwdziałanie wykluczeniu w obszarze szkolnictwa wyższego (wstęp na uniwersytety i droga do samodzielności naukowej) były procesem długim i skomplikowanym (Bogucka 2005; Malinowska 2019)³. Polki mogły rozpocząć edukację na Uniwersytecie Jagiellońskim w ostatniej dekadzie XIX wieku (Mazurczak 1995). Historia kobiet na najstarszej polskiej uczelni, założonej 657 lat temu, liczy zatem 127 lat.

Udział kobiet w działalności naukowej odróżniał się od udziału mężczyzn m.in. w takich aspektach jak: mniejsza reprezentacja ilościowa na uczelniach, koncentracja w różnych dziedzinach nauki i dyscyplinach naukowych (dyscypliny i dziedziny sfeminizowane/zmaskulinizowane) czy znacznie mniejsza reprezentacja na eksponowanych stanowiskach i w strukturach władzy organizacji naukowych (Etzkowitz i in. 2000). Stopniowe wprowadzanie obowiązku szkolnego na poziomie podstawowym, rozwój szkolnictwa średniego, prawo do pobierania wykształcenia wyższego, zmiana postrzegania płci oraz stereotypów i uprzedzeń z nimi związanych, a także programy rządowe, pozarządowe i prywatne poskutkowały w minionym stuleciu zwiększeniem udziału kobiet we wszystkich dziedzinach nauki i dyscyplinach naukowych oraz zmianą ich pozycji w strukturze społecznej głównie w USA i Europie (tamże). Uznając rolę, jaką odgrywają kobiety i dziewczęta w świecie naukowym, Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych ustanowiło Międzynarodowy Dzień Kobiet i Dziewcząt w Nauce. Obchody tego święta odbyły się po raz pierwszy 11 lutego 2016 roku⁴.

Współcześnie, mimo przemian społecznych, kulturowych, prawnych i ekonomicznych, płeć – traktowana jako jeden z czynników różnicujących dostęp do edukacji i rozwój karier zawodowych – nie traci zupełnie na znaczeniu. Za jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy uznaje się efekt Matyldy⁵, choć wciąż funkcjonują przekonania o wyłącznie biologicznym podłożu płci i różnic pomiędzy nimi (Knobloch-Westernwick, Glynn, Huge 2013). Ponadto, choć binarny podział na płeć męską i żeńską jest mocno zakorzeniony w społecznej świadomości, to coraz częściej wskazuje się, iż nie odzwierciedla on rzeczywistości społecznej (por. Connell 2019). W związku z powyższym można skonstatować, iż mamy do czynienia z niedokończonym procesem emancypacji kobiet oraz osób transpłciowych i niebinarnych w sferze szkolnictwa wyższego⁶.

³ Prezentowane omówienie procesu emancypacji kobiet w zakresie edukacji wyższej na ziemiach polskich nie rości sobie prawa do uznania go za kompletne. Starania kobiet o wstęp na uczelnie wyższe, ich obecność oraz działalność na polskich i zagranicznych uniwersytetach doczekały się wielu opracowań. Rozszerzając swój poziom wiedzy na ten temat warto sięgnąć m.in. po prace Marii Boguckiej (2005), Jolanty Kolbuszewskiej (2017, 2019), Moniki Malinowskiej (2019), Katarzyny Sikory (2007) czy Jadwigi Suchmiel (2004).

⁴ Zob. Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 22 grudnia 2015 roku (A/RES/70/212): <https://undocs.org/en/A/RES/70/212> (data dostępu: 29.09.2021).

⁵ W latach 90. XX wieku amerykańska historyczka i socjolożka Margaret Rossiter (1993) opisała mechanizm dystrybucji uznania naukowego ze względu na płeć. Nazwała go efektem Matyldy na cześć amerykańskiej sufrażystki Matildy Joslyn Gage, która uwiidoczniała zjawisko niedostatecznej reprezentacji kobiet w nauce i niedoszacowania ich dorobku. Efekt Matyldy polega na pomijaniu wkładu kobiet w działalność naukowo-badawczą i przypisywaniu ich osiągnięć mężczyznom.

⁶ Zagadnienie wspierania osób transpłciowych i niebinarnych znajduje swoje rozwinięcie w rozdziale pierwszym.

Pierwsza w historii Uniwersytetu Jagiellońskiego analiza struktury społeczności akademickiej według płci (*Płeć w najstarszym uniwersytecie w Polsce. Analiza reprezentacji ilościowej na Uniwersytecie Jagiellońskim*) powstała m.in. jako konsekwencja takich przedsięwzięć równościowych jak: strategia Unii Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci⁷, strategia Komisji Europejskiej *HR in Excellence*⁸, sieć współpracy międzynarodowej Una Europa⁹ czy starania na rzecz wprowadzania planów równości płci na poszczególnych uczelniach w ramach międzynarodowego projektu naukowego MINDtheGEPs¹⁰.

⁷ Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> (data dostępu: 29.09.2021).

⁸ Strategia Komisji Europejskiej *HR in Excellence*: https://www.uj.edu.pl/wiadomosci/-/journal_content/56_INSTANCE_d82IKZvhit4m/10172/138380571 (data dostępu: 29.09.2021).

⁹ Sieć współpracy międzynarodowej Una Europa: <https://eua.eu/> (data dostępu: 29.09.2021).

¹⁰ Projekt naukowy MINDtheGEPs: <https://www.mindthegeps.eu/> (data dostępu: 29.09.2021).

Podmioty wspierające
równe traktowanie
na Uniwersytecie Jagiellońskim

1

We wstępie zarysowano historię kobiet na najstarszej polskiej uczelni. Pokazano Uniwersytet Jagielloński, który od XIV do XX wieku przeszedł dwie fazy: od uczelni bez kobiet (od drugiej poł. XIV wieku do schyłku XIX wieku), po uczelnię z kobietami, ale bez systemowego przeciwdziałania nierównościom płci (od końca XIX do XX wieku). W tym rozdziale skupiono się na ukazaniu najważniejszych zmian w procesie podnoszenia jakości kształcenia i warunków pracy oraz kreowania uniwersyteckich instytucji działających na rzecz bezpieczeństwa i równego traktowania całej społeczności akademickiej, jakie dokonują się od początku XXI wieku w tej krakowskiej uczelni.

1.1. Dokumenty strategiczne

Omawiając metody systemowego wsparcia osób pracujących i studiujących na Uniwersytecie Jagiellońskim warto wskazać na kluczowe dokumenty traktujące o bezpieczeństwie i równym traktowaniu. Zalicza się do nich m.in. Ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r., poz. 478, z późn. zm., dalej jako: u.p.s.w.n.), Strategię Rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego na lata 2014–2020 oraz 2021–2030, a także Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Jak czytamy w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (art. 11 ust. 1), podstawowymi zadaniami uczelni są:

[...] 6) Stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w: a) procesie przyjmowania na uczelnię w celu odbywania kształcenia, b) kształceniu, c) prowadzeniu działalności naukowej. 7) Wychowywanie studentów w poczuciu odpowiedzialności za państwo polskie, tradycję narodową, umacnianie zasad demokracji i poszanowanie praw człowieka. [...] 10) Działanie na rzecz społeczności lokalnych i regionalnych.

Strategia Rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego jest najważniejszym dokumentem polityki rozwoju uczelni. W Strategii na lata 2014–2020 sformułowano zadanie polegające na wdrożeniu polityki antydyskryminacyjnej i regulacji wobec przypadków nierównego traktowania osób kształcących się na Uniwersytecie. Zadanie zostało przypisane do celu *Wzrost skuteczności wewnętrznego systemu doskonalenia jakości kształcenia [...] i budowanie kultury jakości* (Jurzak-Mączka 2016: 9). Do kluczowych wartości społecznych wyszczególnionych w Strategii UJ na lata 2021–2030 w obszarze równości i bezpieczeństwa zaliczono otwartość rozumianą jako „[...] tworzenie środowiska obywateli odpowiedzialnych, nowoczesnych, wrażliwych, samodzielnych, tolerancyjnych, otwartych na nieznaną, szanujących tradycję i jej wkład w rozwój wspólnoty narodowej i ponadnarodowej; przeciwstawianie się wszelkim formom dyskryminacji” (Uniwersytet Jagielloński 2021: 6). Ponadto w wizji rozwoju uczelni wskazano, iż uniwersytet – jako docelowo „wzorowy pracodawca” „[...] tworzy warunki do współistnienia i dialogu pomiędzy osobami o różnych poglądach, pochodzeniu, reprezentujących mniejszości społeczne oraz przeciwdziałania wszelkiej dyskryminacji i wykluczeniu, na które nie ma miejsca w społeczności akademickiej” (tamże: 9). Natomiast za najważniejszy cel związany z równym traktowaniem uznano „wysoką jakość środowiska pracy i zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem zasad dostępności dla wszystkich”, w tym m.in.: „1. Rekrutację i adaptację pracowników – nowoczesny, transparentny i elastyczny system rekrutacji i adaptacji pracowników pozwalający zachęcić do pracy na Uniwersytecie Jagiellońskim jak najlepszych kandydatów. 2. Rozwój pracowników i ścieżki kariery – ekosystem wspomagający pełny rozwój zawodowy pracowników, oparty na obiektywnych kryteriach oceny, zindywidualizowanym podejściu i dywersyfikacji ścieżek kariery. 3. Satysfakcję zawodową i równowagę życiową – stabilne i przyjazne środowisko pracy sprzyjające zrównoważonemu rozwojowi zawodowemu i osobistemu” (tamże: 18–20). Warto wskazać, iż działania w ramach ostatniego z ww. punktów obejmują m.in.: „4. stosowanie procedur przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na przesłanki ujęte w Kodeksie pracy oraz niewłaściwym relacjom w miejscu pracy i nauki, takim jak mobbing, molestowanie lub nadużycie zależności służbowej” oraz „5. stworzenie Uniwersyteckiej Strefy Dialogu, mającej na celu rozwiązywanie konfliktów w sposób polubowny, w szczególności z wykorzystaniem zawodowych mediatorów, obejmującej zarówno pracowników, jak i studentów, rozwój i wdrożenie mechanizmów sprzyjających integracji środowiska akademickiego”.

Z kolei w Statucie UJ (§ 4 ust. 1 i 2) znalazły się zapisy mówiące, iż: „1) Każdy pracownik Uniwersytetu powinien służyć podstawowej misji uczelni, jaką jest rozwój i przekazywanie wiedzy oraz tworzenie warunków niezbędnych do nauczania, wychowywania i pracy naukowej. 2) Uniwersytet przeciwdziałają dyskryminacji i zapewnia równe traktowanie wszystkich członków wspólnoty uczelni.”

W dalszej części rozdziału scharakteryzowano cztery instytucje odpowiedzialne za inicjowanie i wdrażanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, które zostały powołane m.in. dzięki nadmienionym wyżej dokumentom oraz wynikom badań naukowych.

1.2. Pełnomocnik Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów

Funkcja Pełnomocnika Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów została utworzona w 2011 roku w wyniku rekomendacji dla szkół wyższych płynących z międzynarodowych badań pt. *Przemoc seksualna wobec kobiet, nękanie i strach przed przestępczością* (Czapska i in. 2012). W raporcie wyszczególniono trzy kluczowe zakresy działania w obszarze poczucia bezpieczeństwa członków wspólnoty akademickiej (tamże: 52–53):

1) Sformułowanie polityki uczelni opierającej się na założeniu, iż uniwersytet jest przestrzenią bezpieczną i wolną od wszelkich form przemocy uwarunkowanych płciowo. 2) Powołanie autonomicznej jednostki zajmującej się bezpieczeństwem osób kształcących się w uniwersytecie. 3) Współpraca z instytucjami poza-uczelnianymi specjalizującymi się w zakresie bezpieczeństwa, prewencji oraz reakcji na przemoc (zarządzenie nr 37, zarządzenie nr 79).

Cele

Jak czytamy w zarządzeniu powołującym Pełnomocnika¹¹, celem osoby pełniącej tę funkcję było:

1. Udzielanie pomocy studentkom (doktorantkom) i studentom (doktorantom) w sprawach dotyczących ich bezpieczeństwa lub informacji na temat możliwości jej szybkiego i efektywnego uzyskania.
2. Reagowanie na zgłaszane zagrożenia dla bezpieczeństwa studentek (doktorantek) i studentów (doktorantów).
3. Stałe monitorowanie sytuacji w zakresie bezpieczeństwa i poczucia bezpieczeństwa osób studiujących na Uniwersytecie Jagiellońskim.
4. Prowadzenie działalności promocyjnej, informacyjnej i edukacyjnej.
5. Występowanie do właściwych organów UJ z wnioskami o wszczęcie postępowania wyjaśniającego wobec osób, które dopuściły się czynu zagrażającego bezpieczeństwu studentów i doktorantów.
6. Przygotowywanie dla Rektora propozycji i wniosków dotyczących bezpieczeństwa studentek (doktorantek) i studentów (doktorantów).
7. Współpraca z innymi jednostkami organizacyjnymi UJ w przypadkach zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa ww. osób, w celu adekwatnej reakcji lub przeciwdziałania takim zdarzeniom.

Ponadto Pełnomocnik miał m.in. za zadanie rozwijać współpracę krajową oraz zagraniczną w zakresie budowania sieci eksperckiej na rzecz bezpieczeństwa (Jurzak-Mączka i in. 2013: 93–96; Jurzak-Mączka 2016: 9–10). Szczegółowe kompetencje Pełnomocnika prezentuje rysunek 2.

¹¹ Mowa o Zarządzeniu nr 79 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 13 września 2016 roku w sprawie: powołania i ustalenia zakresu działania Pełnomocnika Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów na kadencję 2016–2020.

Kompetencje

Rysunek 2. Kluczowe kompetencje Pełnomocnika Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów

Występowanie do właściwych organów UJ z wnioskami o wszczęcie postępowania wyjaśniającego wobec osób, które dopuściły się czynu zagrażającego bezpieczeństwu studentów i doktorantów.

Przygotowywanie materiałów promocyjnych i edukacyjnych oraz organizowanie imprez promujących bezpieczeństwo oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami.

Opracowanie i doskonalenie wewnętrznych procedur dotyczących reagowania na zaistniałe przypadki zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa studentów i doktorantów.

Przeprowadzanie cyklicznych badań dotyczących poczucia bezpieczeństwa studentów i doktorantów oraz poczucia dyskryminacji na terenie Uczelni i domów studenckich.

Opracowanie procedur reagowania na zdarzenia stanowiące naruszenie wolności seksualnej studentów i doktorantów (w tym przypadki molestowania seksualnego) oraz przeciwdziałanie wszelkim przejawom dyskryminacji ze względu na płeć.

Współpraca z innymi jednostkami organizacyjnymi UJ w przypadkach zagrożenia lub naruszenia bezpieczeństwa studentów lub doktorantów, w celu adekwatnej reakcji lub przeciwdziałania takim zdarzeniom.

Współdziałanie z Centrum Alternatywnego Rozwiązywania Sporów na Wydziale Prawa i Administracji UJ – w sprawach kwalifikujących się do mediacji oraz Studencką Poradnię Prawną UJ – w sprawach wymagających konsultacji prawnych.

Organizowanie zajęć dla studentów dotyczących praktycznych aspektów dbałości o własne bezpieczeństwo w obliczu różnorodnych zagrożeń i sposobów zachowania się w sytuacjach niebezpiecznych, a także miejsc (instytucji), w których można uzyskać pomoc.

Prowadzenie strony internetowej zawierającej aktualne informacje na temat instytucji pomocowych, materiały edukacyjne, informacje dotyczące bieżących wydarzeń związanych z działalnością Pełnomocnika oraz umożliwiającą studentom i doktorantom poszukującym pomocy lub zgłaszającym problemy związane z bezpieczeństwem lub dyskryminacją anonimowe nawiązanie kontaktu.

Nawiązanie i podtrzymywanie współpracy z podmiotami zewnętrznymi (w tym z partnerami zagranicznymi) odpowiedzialnymi za zapewnianie bezpieczeństwa oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami.

Przeprowadzanie kampanii informujących o problemach związanych z bezpieczeństwem, dyskryminacją i przemocą, w tym przemocą motywowaną uprzedzeniami, oraz o zakresie funkcjonowania i zadaniach Pełnomocnika.

Nawiązanie i podtrzymywanie współpracy z instytucjami i organizacjami zajmującymi się udzielaniem pomocy ofiarom przestępstw, a także innymi podmiotami zainteresowanymi współpracą w zakresie bezpieczeństwa oraz przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy, w tym przemocy motywowanej uprzedzeniami.

Źródło: oprac. własne na podst. <https://bezpieczni.uj.edu.pl/>

W latach 2011–2020 funkcję Pełnomocnika Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów pełniła mgr Katarzyna Jurzak. W czasie kiedy powoływano to stanowisko, na innych krakowskich uczelniach funkcjonowały podobne struktury wynikające ze współpracy w ramach Zintegrowanej Polityki Bezpieczeństwa Komendy Wojewódzkiej Policji w Krakowie. Stąd w praktyce, przynajmniej w pierwszych latach, aktywność Pełnomocnika skupiała się bardziej na zapewnianiu bezpieczeństwa i reagowaniu na zgłoszone przypadki dyskryminacji niż prowadzeniu szerokiej polityki równościowej. W kadencji 2020–2024 pełnomocnik nie został powołany. Jego rolę przejął Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, który posiada rozszerzony zakres celów, zadań i kompetencji.

1.3. Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ

Dział Bezpieczni UJ został utworzony 1 stycznia 2020 roku (zarządzenie nr 114) jako odpowiedź na rosnące potrzeby społeczności uniwersyteckiej w zakresie bezpieczeństwa i równego traktowania. Jednostka liczy 11 osób, w tym 4 mężczyzn i 7 kobiet. Działem kieruje Katarzyna Jurzak¹³. W skład interdyscyplinarnego zespołu wchodzi łącznie: 3 prawników (2 mężczyzn i jedna kobieta), 3 socjolożki, 3 politologów (2 mężczyzn oraz jedna kobieta), psycholożka oraz księgowa¹⁴. Dwaj pracownicy Działu posiadają doświadczenie w pracy w Policji, a cztery osoby w pracy w trzecim sektorze (organizacjach pozarządowych). Najważniejsze zadania oraz uprawnienia Działu Bezpieczni UJ zostały przedstawione w postaci poniższych grafik.

Zadania

Rysunek 3. Najważniejsze zadania Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ



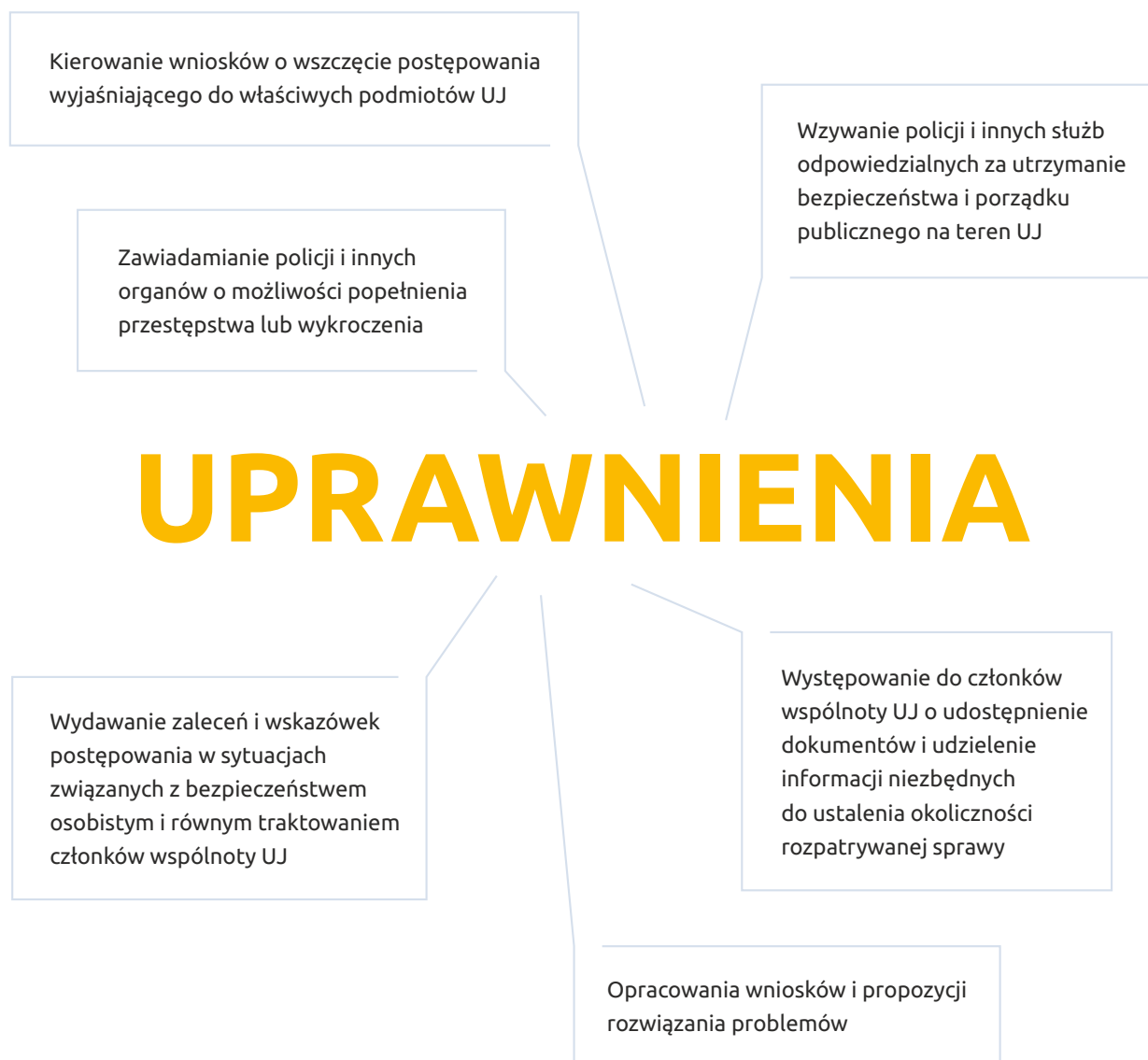
Źródło: oprac. własne na podst. <https://bezpieczni.uj.edu.pl/>

¹³ Ze względu na dłuższą nieobecność Katarzyny Jurzak od 8 grudnia 2020 roku funkcję kierownika Działu pełni Michał Powszedniak.

¹⁴ Stan na 1 września 2021 roku.

Uprawnienia

Rysunek 4. Kluczowe uprawnienia Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ



Źródło: oprac. własne na podst. <https://bezpieczni.uj.edu.pl/>

Wybrane inicjatywy realizowane w latach 2012–2025

Od początku działalności Bezpiecznego Studenta UJ, czyli nazwy, pod którą Pełnomocniczka Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów realizowała działania adresowane do społeczności akademickiej (od 2011 r.), Uniwersytet Jagielloński realizuje rozmaite inicjatywy naukowe i edukacyjne podejmujące tematykę bezpieczeństwa i równego traktowania. Najważniejsze z nich opisano poniżej.

Rysunek 5. Wybrane inicjatywy dotyczące bezpieczeństwa i równego traktowania realizowane w latach 2012–2025



Źródło: oprac. własne.

Barometr Satysfakcji Studenckiej / Badanie bezpieczeństwa i równego traktowania

To cykliczne badanie poczucia zadowolenia wśród osób studiujących na UJ prowadzone na przełomie kwietnia i maja¹⁵. W 2012 roku wprowadzono moduł nt. bezpieczeństwa i równego traktowania, którego Bezpieczny Student UJ był współkoordynatorem przez 8 edycji (zob. Jurzak-Mączka 2016)¹⁶. W drugiej połowie 2021 roku po raz pierwszy przeprowadzono odrębne badanie bezpieczeństwa i równego traktowania, które będzie badaniem regularnym, prowadzonym raz w roku akademickim przez sekcję zajmującą się diagnozą w Dziale Bezpieczni UJ¹⁷. Publikacja raportu z przeprowadzonych badań planowana jest w drugim kwartale 2022 roku i będzie dostępna na stronie internetowej Bezpieczni UJ.

¹⁵ Zob. Barometr Satysfakcji Studenckiej: <https://jakosc.uj.edu.pl/barometr-satysfakcji-studenckiej> (data dostępu: 29.09.2021).

¹⁶ Raporty można pobrać ze strony: <https://jakosc.uj.edu.pl/raporty> (data dostępu: 29.09.2021) po uprzednim zalogowaniu na konto w domenach uniwersyteckich.

¹⁷ Zob. Badanie bezpieczeństwa i równego traktowania 2020/2021: https://bezpieczni.uj.edu.pl/aktualnosci/-/journal_content/56_INSTANCE_BHFKk15XpNbQ/136167082/148165012 (data dostępu: 29.09.2021).

16 dni akcji przeciw przemocy ze względu na płeć

To międzynarodowa kampania, której celem jest wyeliminowanie wszelkich form nadużyć ze względu na płeć. Wydarzenie odbywa się rocznie od 25 listopada do 10 grudnia. Bezpieczny Student koordynuje tę kampanię na Uniwersytecie Jagiellońskim od 2012 roku¹⁸.

Just & Safer Cities for All

Motywy przewodnim tego koordynowanego przez Europejskie Forum na Rzecz Bezpieczeństwa w Miastach (EFUS) projektu była prewencja i zwalczanie aktów przemocy oraz dyskryminacji motywowanej uprzedzeniami na terenie Europy. W ramach projektu powstała książka dobrych praktyk wydana w kilku językach obcych. Na UJ opracowano dodatkowo przewodniki dot. pojęć z zakresu zjawiska dyskryminacji i obrazujących je przypadków oraz ram prawnych przeciwdziałania dyskryminacji, zorganizowano także konferencję ekspercką¹⁹.

Standard antydyskryminacyjny dla UJ

W 2015 roku opublikowano wzór standardu antydyskryminacyjnego. Został on opracowany przez międzyuczelniany zespół ekspertów w ramach projektu Uniwersyteckie standardy przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji. Standard antydyskryminacyjny umożliwia sformułowanie strategii działania na rzecz bezpieczeństwa i równego traktowania dostosowanej do potrzeb danego środowiska akademickiego (zob. Jurzak-Mączka 2016: 9)²⁰. Dokument został objęty patronatem Rzecznika Praw Obywatelskich. Rada Nauki i Szkolnictwa Wyższego zaopiniowała Standard antydyskryminacyjny, rekomendując uczelniom włączenie kwestii przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy do statutów uczelni.

Projekt GENERA

Gender Equality Network in the European Research Area (GENERA) to międzynarodowy projekt realizowany przez Instytut Socjologii UJ we współpracy z Pełnomocniczką Rektora ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów w latach 2015–2018²¹. W rezultacie Uniwersytet Jagielloński przystąpił do europejskiej sieci GENERA Network, czyli grupy instytucji i organizacji prowadzących badania naukowe w dziedzinie fizyki. Celem sieci jest promowanie i wdrażanie polityki równości płci. Dzięki projektowi powołano również stanowisko Pełnomocnika Dziekana ds. Równego Traktowania na Wydziale Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej oraz wdrożono wybrane rozwiązania na rzecz równości płci w tej jednostce²².

Badanie Rzecznika Praw Obywatelskich

To diagnoza zjawiska molestowania i molestowania seksualnego wśród osób studiujących na uczelniach wyższych przeprowadzona na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich w 2017 roku. Badaniem objęto również Uniwersytet Jagielloński. Wyniki diagnozy zostały opublikowane rok później w postaci raportu *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia*²³.

¹⁸ Więcej na temat poszczególnych edycji kampanii 16 dni... koordynowanych w UJ można znaleźć na stronie: <https://bezpieczni.uj.edu.pl/16-dni-akcji> (data dostępu: 29.09.2021) oraz w artykule Stelli Strzemeckiej i Wojciecha Jarczyka (2021).

¹⁹ Szczegółowe informacje na temat projektu Just & Safer Cities for All można znaleźć na stronie: <https://bezpieczni.uj.edu.pl/just-and-safer-cities-for-all> (data dostępu: 29.09.2021).

²⁰ Pierwsze wydanie wzoru standardu antydyskryminacyjnego można pobrać ze strony: https://bezpieczni.uj.edu.pl/documents/136167082/136938408/Standard_antydyskryminacyjny/f25b75e4-ab31-44d5-bbf6-ab3df277072a, natomiast drugie wydanie dokumentu można znaleźć pod adresem: <https://autonomia.org.pl/publikacje/standard-antydyskryminacyjny-dla-uczelni/> (data dostępu: 29.09.2021).

²¹ Więcej informacji nt. projektu można znaleźć pod adresem: <http://www.genera-project.com/> (data dostępu: 29.09.2021).

²² Zob. więcej w podrozdziale 1.4. *Pełnomocnicy Dziekana*.

²³ Raport z badań jest dostępny pod adresem: https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Do%C5%9Bwiadczenie%20molestowania%20w%C5%9Br%C3%B3d%20studentek%20i%20student%C3%B3w%2C%202018_0.pdf (data dostępu: 29.09.2021).

Warsztaty i szkolenia antydyskryminacyjne

Warsztaty antydyskryminacyjne ZintegrUJ

To warsztaty prowadzone w ramach projektu ZintegrUJ – Kompleksowego Programu Rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego. Przeznaczone są dla nauczycieli akademickich i służą poprawie kompetencji dydaktycznych w zakresie równego traktowania²⁴.

Warsztaty antydyskryminacyjne ARS Docendi

To warsztaty przeprowadzone w ramach programu Ars Docendi – Uczelnia bez dyskryminacji i molestowania. Warsztaty w ramach pierwszej edycji były skierowane do osób piszących rozprawy doktorskie²⁵.

Szkolenie z bezpieczeństwa Nice to See JU

To szkolenie dla pracowników administracji uniwersyteckiej z zakresu bezpieczeństwa osób studiujących w ramach projektu Nice to See JU!²⁶

Badanie GEAM

Badanie *Monitoring warunków zatrudnienia, bezpieczeństwa i równego traktowania (Gender Equality Audit and Monitoring UJ – GEAM)* wśród osób pracujących na Uniwersytecie Jagiellońskim zostało przeprowadzone w 2020 roku przez zespół badawczy Instytutu Socjologii UJ we współpracy z Działem Bezpieczni UJ w ramach międzynarodowego projektu ACT²⁷. Głównym celem badania było poznanie warunków pracy i zbadanie poziomu bezpieczeństwa na uczelni, doświadczeń związanych z rozwojem kariery zawodowej oraz możliwości łączenia życia zawodowego i rodzinnego z perspektywy płci.

Wsparcie osób transpłciowych i niebinarnych

Od momentu powołania Pełnomocniczki Rektora ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów, czyli od 2011 roku, osoby transpłciowe i niebinarne studiujące na Uniwersytecie Jagiellońskim mogą otrzymać wielowymiarowe wsparcie w zakresie funkcjonowania na uczelni. Do roku akademickiego 2019/2020 wsparcie miało głównie charakter indywidualny i incydentalny, natomiast od roku 2020/2021 zostało usystematyzowane.

W związku z nowymi zasadami działania instytucji publicznych, w tym szkół wyższych, będącymi rezultatem pandemii COVID-19 oraz systemowymi barierami, osoby transpłciowe i niebinarne mogą otrzymać dodatkowe wsparcie w obszarze edukacji i komunikacji zdalnej. Obsługa informatyczna uczelni wraz z Działem Bezpieczni UJ przygotowała tzw. nakładkę na systemy teleinformatyczne. Daje ona możliwość posługiwania się danymi docelowymi w wybranych usługach sieciowych oferowanych przez Uniwersytet (m.in. USOSweb, MS Teams, MS Outlook oraz Pegaz). Są to dane, których osoby transpłciowe i niebinarne używają na co dzień – wybrane imię i forma (końcówka) nazwiska. W okresie od 1 października 2020 roku do 22 kwietnia 2021 roku z tej formy wsparcia skorzystało 39 osób²⁸. Uniwersytet Jagielloński jest pierwszą uczelnią w Polsce, która zaprojektowała i wprowadziła taką nakładkę. Kolejne szkoły wyższe w kraju planują wdrożenie tego rozwiązania.

²³ Raport z badań jest dostępny pod adresem: https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Do%C5%9Bwiadczenie%20molestowania%20w%C5%9Br%C3%B3d%20studentek%20i%20student%C3%B3w%2C%202018_0.pdf (data dostępu: 29.09.2021).

²⁴ Nabór do kolejnych edycji ogłaszany jest na stronie projektu ZintegrUJ: <https://zintegruj.uj.edu.pl/o-projekcie/zadania/6> (data dostępu: 29.09.2021).

²⁵ Syllabus kursu dostępny jest na stronie: https://arsdocendi.uj.edu.pl/documents/66709971/101435852/18-19+L+-syllabus_dyskryminacja.pdf/99c96f29-ab4d-4fb3-90ae-2eb84d412316 (data dostępu: 29.09.2021).

²⁶ Więcej informacji można znaleźć na stronie: <https://internationalstudents.uj.edu.pl/nicotoseeju> (data dostępu: 29.09.2021).

²⁷ Mowa o projekcie ACT Communities of Practice to advance knowledge, collaborative learning and institutional change on gender equality in the European Research Area. Zob.: <https://www.act-on-gender.eu/> (data dostępu: 29.09.2021).

²⁸ Badanie ewaluacyjne nakładki wśród osób korzystających z tego rozwiązania przeprowadzono w pierwszej połowie 2021 roku. Raport z badania będzie dostępny na początku 2022 roku na stronie Działu Bezpieczni UJ.

Moduł dla kursu BHP i BHK

To tematyczny moduł poruszający zagadnienia z zakresu bezpieczeństwa osobistego i równego traktowania w ramach obowiązkowych kursów: 1) Bezpieczeństwo i Higiena Pracy dla osób zatrudnionych na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz 2) Bezpieczeństwo i Higiena Kształcenia dla osób studiujących na UJ. Moduł dla osób pobierających naukę obejmuje m.in. takie tematy jak: bezpieczeństwo osobiste, dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne czy mowa nienawiści, natomiast rozdział dla osób zatrudnionych dodatkowo porusza m.in. zagadnienie mobbingu. Kursy obowiązują od roku akademickiego 2019/2020²⁹.

MINDtheGEPs

Modifying Institution by Developing Gender Equality Plans (MINDtheGEPs) to międzynarodowy projekt, którego realizacja jest zaplanowana na lata 2021–2025. Projekt przewiduje zaprojektowanie i wprowadzenie Planów Równości Płci w uniwersytetach oraz instytutach badawczych pięciu krajów Europy: Hiszpanii, Irlandii, Polski, Serbii oraz Włoch. W Uniwersytecie Jagiellońskim projekt MINDtheGEPs realizuje Instytut Socjologii UJ wraz z Działem Bezpieczni UJ³⁰.

1.4. Pełnomocnicy Dziekanów

Zgodnie z § 95 ust. 4 Statutu UJ Dziekan może powołać pełnomocników, określając zakres ich działania w piśmym pełnomocnictwie.

W 2018 roku na Wydziale Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej UJ powołano Pełnomocnika Dziekana ds. równości kobiet i mężczyzn. Pierwszą osobą pełniącą tę funkcję była dr Aleksandra Wrońska (od 23 października 2018 roku do listopada 2019 roku). Od 24 stycznia 2020 roku pełnomocniczką jest dr Anna Majcher-Fitas. Do zadań pełnomocnika należy: 1) Czuwanie nad wdrażaniem przez Wydział i jego jednostki programu działań na rzecz zrównania szans zawodowych. 2) Wspieranie instytucjonalnych rozwiązań sprzyjających wprowadzaniu tej zasady. 3) Współpraca z europejską siecią GENERA Network. Funkcja ta na WFAiIS powstała dzięki rekomendacjom płynącym z projektu naukowego GENERA³¹.

Z kolei na Wydziale Studiów Międzynarodowych i Politycznych pełnomocnika ds. bezpieczeństwa oraz przeciwdziałania dyskryminacji powołano 20 listopada 2020 roku. Funkcję tę sprawuje dr Przemysław Tacik. Zadaniem pełnomocnika jest zajmowanie się wszelkimi przypadkami zachowań, które mogą zagrażać bezpieczeństwu lub wywoływać dyskomfort wśród osób studiujących i pracujących na WSMiP³².

1.5. Rzecznik Praw i Wartości Akademickich

25 listopada 2020 roku Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego powołał pierwszego Rzecznika Praw i Wartości Akademickich na kadencję 2020–2025. Do pełnienia tej funkcji wybrano dr hab. Beatę Kowską, prof. UJ³³. Rzecznik, jak czytamy w uchwale: „[...] stoi na straży praw i wartości akademickich wynikających z prawa powszechnie obowiązującego i aktów wewnętrznych Uniwersytetu, a także w szczególności z wielowiekowej tradycji i zwyczajów Uniwersytetu, Akademickiego Kodeksu Wartości i Kodeksu Dobre Praktyki w Szkołach Wyższych”. W swojej działalności „[...] kieruje się zasadami niezależności, bezstronności i poufności oraz dąży do polubownego rozwiązywania sporów wewnątrz wspólnoty uczelni” (§ 2 ust. 1 i 2)³⁴.

²⁹ Więcej informacji na temat kursu BHP i BHK można znaleźć odpowiednio na stronach: <https://bezpieczni.uj.edu.pl/bhp> oraz <https://bezpieczni.uj.edu.pl/bhk> (data dostępu: 29.09.2021).

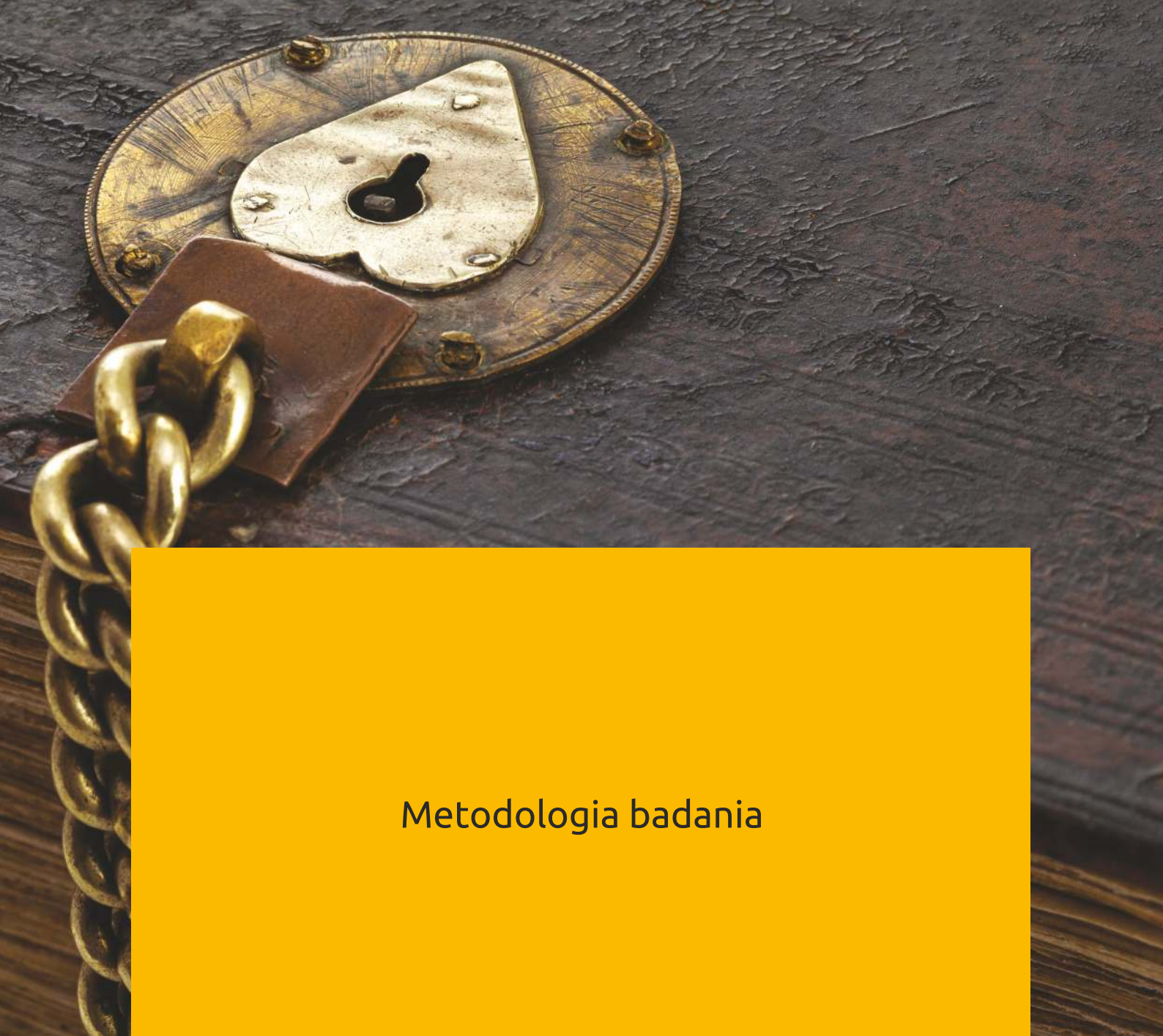
³⁰ Zob. stronę projektu: <https://www.mindthegeps.eu/> (data dostępu: 29.09.2021).

³¹ Zob.: <https://fais.uj.edu.pl/wydzial/pelnomocnicy-diekana/pelnomocnik> (data dostępu: 29.09.2021).

³² Pełnomocnik prowadzi strony dla osób studiujących: <https://wsnip.uj.edu.pl/dla-studenta/bezpieczenstwo-i-przeciwdzialanie-dyskryminacji> oraz pracujących: <https://wsnip.uj.edu.pl/pracownicy/bezpieczenstwo-i-przeciwdzialanie-dyskryminacji> (data dostępu: 29.09.2021).

³³ Zakres kompetencji Rzecznika Praw i Wartości Akademickich UJ został uregulowany w uchwale nr 16/II/2020 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 26 lutego 2020 roku w sprawie: zasad powoływania oraz zakresu kompetencji Rzecznika Praw i Wartości Akademickich. Zob.: https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/144672525/uchw_nr_16_2020.pdf/8ae864f8-4857-4584-b1d3-856bdec395c4 (data dostępu: 21.12.2020).

³⁴ Rzeczniczka prowadzi stronę internetową: <https://ombuds.uj.edu.pl/> (data dostępu: 29.09.2021).



Metodologia badania

2

Struktura społeczności Uniwersytetu Jagiellońskiego według płci na początku XXI wieku została zrekonstruowana na bazie analizy wybranych danych zastanych (Rapley 2013). Podstawę badania stanowiły ilościowe źródła wtórne, głównie dane surowe, ale także te opracowane. Analizą objęto m.in.: dane statystyczne dotyczące osób pracujących i studiujących na UJ w podziale na płeć, wybrane dokumenty uczelniane (w tym akty prawne i programy uniwersyteckie), dokumenty krajowe (m.in. akty prawne i programy centralne) oraz wyniki badań społecznych, raporty badawcze i ekspertyzy.

Zebrano dane gromadzone w różnych jednostkach uczelnianych, w tym w: Biuletynie Informacji Publicznej Uniwersytetu Jagiellońskiego, Biurze Analiz Instytucjonalnych i Raportowania Uniwersytetu Jagiellońskiego, Centrum Wsparcia Nauki, Centrum Spraw Osobowych UJ, Dziale ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, Dziale Nauki UJ CM, Dziale Spraw Osobowych UJ CM, Inicjatywie Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego, Samorządzie Studentów UJ oraz Towarzystwie Doktorantów UJ. Z poziomu krajowego wykorzystano m.in. źródła Ministerstwa Edukacji i Nauki (dawn. Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego). Ze względu na specyfikę dostępnych statystyk, poddano analizie dane na temat płci w binarnym podziale (mężczyzna – kobieta).

Zakres czasowy analizy ilościowej odnosił się do danych Uniwersytetu Jagiellońskiego z lat 2008–2024. Od 13 lutego do 20 maja 2020 statystyki Uniwersytetu Jagiellońskiego dotyczące liczebności osób pracujących na uczelni w podziale na płeć w latach 2008, 2012, 2015, 2018 oraz osób studiujących w latach 2016–2018 były gromadzone na potrzeby wniosku grantowego przez zespół projektowy MINDtheGEPs (mgr Katarzynę Jurzak i dr Paulinę Sekułę). Natomiast od 5 maja 2020 do 29 września 2021 proces pozyskiwania i analizy statystyk uczelnianych oraz pozostałych treści ilościowych i jakościowych na temat osób pracujących na Uniwersytecie w latach 2008, 2012, 2015, 2018–2020 oraz studiujących w latach 2016–2020, a także władz w dwóch kadencjach (2016–2020, 2020–2024) prowadziła dr Stella Strzemecka. Dane są prezentowane wg stanu na dzień 31 grudnia 2020 roku, chyba że wskazano inaczej. W raporcie, adekwatnie do kontekstu, używa się języka wrażliwego na płeć i neutralnego płciowo (zob. United Nations 2020).

Reprezentacja płci
na Uniwersytecie Jagiellońskim
na początku XXI wieku

3

3.1. Struktura uczelni

Uniwersytet Jagielloński, łącznie z Collegium Medicum, obejmuje³⁵:

13 grup jednostek administracji ogólnouczelnianej Uniwersytetu Jagiellońskiego:

1. Jednostki podporządkowane rektorowi
2. Jednostki podporządkowane prorektorowi ds. badań naukowych
3. Jednostki podporządkowane prorektorowi ds. dydaktyki
4. Jednostki podporządkowane prorektorowi ds. polityki kadrowej i finansowej
5. Jednostki podporządkowane prorektorowi ds. rozwoju
6. Jednostki podporządkowane prorektorowi ds. współpracy międzynarodowej
7. Jednostki podporządkowane kanclerzowi
8. Jednostki podporządkowane zastępcy kanclerza ds. administrowania nieruchomościami
9. Jednostki podporządkowane zastępcy kanclerza ds. techniczno-inwestycyjnych
10. Jednostki podporządkowane kvestorowi
11. Jednostki podporządkowane zastępcy kvestora ds. finansowych
12. Jednostki podporządkowane zastępcy kvestora ds. rachunkowości
13. Jednostki podporządkowane zastępcy kvestora ds. funduszy strukturalnych i programów międzynarodowych

6 grup jednostek administracji ogólnouczelnianej Collegium Medicum:

1. Jednostki podporządkowane prorektorowi ds. CM
2. Jednostki podporządkowane pełnomocnikowi prorektora CM ds. klinicznych
3. Jednostki podporządkowane pełnomocnikowi prorektora CM ds. kształcenia
4. Jednostki podporządkowane pełnomocnikowi prorektora CM ds. nauki i współpracy międzynarodowej
5. Jednostki podporządkowane zastępcy kanclerza ds. CM
6. Jednostki podporządkowane zastępcy kvestora ds. CM

18 jednostek działalności podstawowej: 16 wydziałów (w tym 3 medyczne zaliczane do CM) oraz 2 pozostałe jednostki

4 szkoły doktorskie

12 jednostek pozawydziałowych

14 jednostek międzywydziałowych

2 jednostki wspólne

2 jednostki pomocnicze

³⁵ Regulamin Organizacyjny UJ: https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/144228000/regulamin_org_stan_na_01.12.2020.pdf/fcfac885-6e8e-4fc1-9789-e63c0c3b173d (data dostępu: 31.12.2020).

Kolejne podrozdziały zawierają analizę reprezentacji ilościowej mężczyzn i kobiet *Almae Matris Jagellonicae* na początku XXI wieku: władz w kadencji 2016–2020 i 2020–2024, osób pracujących w latach 2008–2020 oraz osób kształcących się w latach 2016–2020 na Uniwersytecie Jagiellońskim.

3.2. Władze w kadencji 2016–2020 i 2020–2024³⁶

W tej części opracowania porównano przez pryzmat płci skład władz uczelni wybrany na lata 2020–2024 z poprzednią kadencją³⁷. W analizie struktury decyzyjnej UJ uwzględniono stanowisko rektora, kolegium rektorskie, senat, stałe komisje senackie, przewodniczących rad dyscyplin, kolegium elektorów, pełnomocników rektorów, władze dziekańskie oraz dyrektorów i zastępców dyrektorów instytutów. Należy pamiętać, iż proporcje płci w składzie wybranych organów decyzyjnych (takich jak np. senat) są czasem konsekwencją wyboru danych osób na inne stanowiska funkcyjne: wybrane osoby pełnią więcej funkcji, np. dziekan danego wydziału zasiada w senacie.

Rektor

Rektor Uniwersytetu Jagiellońskiego wybierany jest przez kolegium elektorów (art. 24 ust. 2 pkt 1 u.p.s.w.n.). Rektorem może zostać wyłącznie osoba posiadająca tytuł profesora (§ 22 ust. 2 Statutu). Kadencja rektora trwa 4 lata, począwszy od 1 września roku wyboru do 31 sierpnia ostatniego roku kadencji (art. 26 ust. 1 u.p.s.w.n.). Jedna osoba może być wybrana do pełnienia tej funkcji nie więcej niż na dwie kadencje. Rektor kieruje uczelnią i ją reprezentuje. W zarządzaniu uczelnią rektora wspiera kolegium rektorsko-dziekańskie, w skład którego wchodzi: prorektorzy, dziekani, kanclerz oraz kwestor (§ 22 ust. 3-4 Statutu). Podobnie jak w latach 2016–2020, w kadencji 2020–2024 osoba pełniąca funkcję rektora jest **mężczyzną**. W ponad sześćsetletniej historii uczelni żadna kobieta nie została dotychczas wybrana do sprawowania tej funkcji³⁸.

Kolegium rektorskie

Prorektorzy

Prorektorzy powoływani są przez rektora (§ 24 ust. 5 Statutu) po zasięgnięciu opinii kolegium elektorów (§ 25 ust. 1 Statutu). Funkcje te może pełnić nie więcej niż sześć osób: pięciu prorektorów (bez Collegium Medicum) oraz jeden prorektor ds. Collegium Medicum (§ 24 ust. 3 Statutu). Prorektorami mogą zostać jedynie nauczyciele akademicki będący profesorami lub profesorami uczelni. Prorektor ds. CM jest powoływany spośród nauczycieli akademickich CM (§ 24 ust. 2 Statutu). Kadencja prorektora trwa 4 lata (§ 24 ust. 5 Statutu) i jest powiązana z kadencją rektora (§ 24 ust. 5 Statutu). W kadencji **2020–2024** te funkcje pełni **sześć osób, w tym pięciu mężczyzn i jedna kobieta**. Mężczyznami są prorektorzy ds.: Collegium Medicum, dydaktyki, rozwoju, polityki kadrowej i finansowej, badań naukowych, kobieta zaś odpowiada za współpracę międzynarodową. Warto zaznaczyć, iż powołanie prorektora ds. dydaktyki wymaga uprzedniego uzgodnienia z samorządem studenckim i towarzystwem doktorantów (§ 25 ust. 2 Statutu). W latach **2016–2020** funkcje prorektorów pełniło **pięć osób, w tym czterech mężczyzn i jedna kobieta**. Mężczyźni zajmowali się Collegium Medicum, badaniami naukowymi i funduszami strukturalnymi oraz polityką kadrową i finansową, kobieta zaś rozwojem uczelni. Zatem skład grupy prorektorów w kadencji 2020–2024 został powiększony o jedną osobę – mężczyznę, zwiększając tym samym dysproporcje płci w obrębie tej kategorii.

³⁶ Podrozdział został opracowany na podstawie danych dostępnych na stronach: <https://www.uj.edu.pl/> oraz: <https://bip.uj.edu.pl/>.

³⁷ Władze w kadencji 2016–2020 zostały powołane w oparciu o inny stan prawny (Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego uchwalony przez Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego 7 czerwca 2006 roku) niż władze w kadencji 2020–2024 (Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego uchwalony przez Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego 29 maja 2019 roku).

³⁸ Zob. Poczet Rektorów Uniwersytetu Jagiellońskiego: <https://www.uj.edu.pl/documents/10172/24c02901-aecc-4d79-b067-6ab2fa71fb00> oraz <https://www.uj.edu.pl/struktura/wladze/rektor> (data dostępu: 29.09.2021).

2016–2020

5 osób: 4 mężczyźni i 1 kobieta



2020–2024

6 osób: 5 mężczyźni i 1 kobieta



Kancierz

Kancierz powoływany jest przez rektora bezterminowo (§ 129 ust. 3 Statutu) w drodze konkursu, którego zasady określi rektor, lub poprzez wewnętrzny awans spośród obecnych pracowników uczelni (§ 135 ust. 1–2 Statutu). W latach 2020–2024 funkcję kancierza pełni **kobieta**, tak jak w poprzedniej kadencji⁴⁰.

Zastępcy kancierza

Zastępcy kancierza powoływani są przez rektora na wniosek kancierza bezterminowo. W wypadku zastępcy ds. CM – po zaakceptowaniu przez prorektora ds. CM. W kadencji 2016–2020 i na początku kadencji 2020–2024 funkcje zastępców kancierza pełnili: jedna kobieta i dwóch mężczyzn. Od 1 stycznia 2021 roku funkcje zastępców kancierza pełnią **cztery osoby – dwie kobiety i dwóch mężczyzn**⁴¹. Funkcje związane z zarządzaniem nieruchomościami oraz sprawami techniczno-inwestycyjnymi pełnią mężczyźni, natomiast sprawami ogólnymi oraz sprawami administracyjnymi CM zajmują się kobiety⁴².

Rysunek 7. Kancierz i zastępcy kancierza w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024

2016–2020

4 osoby: 2 mężczyźni i 2 kobiety



2020–2024

5 osób: 2 mężczyźni i 3 kobiety



* Stan na 1 stycznia 2021 roku

³⁹ Zob. Sprawozdanie roczne rektora UJ za rok 2019: https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/146841743/uchw_nr_110_2020_zal_1.pdf/6d28eff7-730f-40e9-9d6c-594b6ad334a5 oraz: <https://www.uj.edu.pl/struktura/wladze/prorektorzy> (data dostępu: 31.12.2020).

⁴⁰ W kadencji 2016–2020 funkcję kancierza pełniły kolejno dwie kobiety, pierwsza od 1 września 2016 do 31 stycznia 2018 roku, natomiast druga od 1 lutego 2018 do 31 sierpnia 2020 roku. Zob. Sprawozdanie roczne rektora UJ za rok 2019: https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/146841743/uchw_nr_110_2020_zal_1.pdf/6d28eff7-730f-40e9-9d6c-594b6ad334a5 oraz: <https://www.uj.edu.pl/struktura/wladze/kancierz> (data dostępu: 31.12.2020).

⁴¹ Zob.: <https://www.uj.edu.pl/struktura/wladze/kancierz> (data dostępu: 31.12.2020).

⁴² W trakcie trwania kadencji 2016–2020 zmieniały się zarówno osoby pełniące funkcje zastępcy kancierza, jak i liczba zastępców oraz nazwy ich stanowisk. W 2016 roku z-cą kancierza ds. ogólnych był mężczyzna, z-cą kancierza ds. techniczno-inwestycyjnych był mężczyzna, zaś z-cą ds. CM była kobieta. W 2017 roku z-cą kancierza ds. administracyjnych była kobieta, a z-cą kancierza ds. techniczno-inwestycyjnych był mężczyzna. W 2018 i 2019 roku z-cą kancierza ds. administrowania nieruchomościami był mężczyzna, z-cą kancierza ds. techniczno-inwestycyjnych był mężczyzna, zaś z-cą kancierza ds. CM była kobieta. Od 2021 roku funkcję z-cy kancierza ds. ogólnych pełni kobieta.

Kwestor

Kwestor powoływany jest przez rektora bezterminowo (§ 132 ust. 2 Statutu) w drodze konkursu, którego zasady określi rektor bądź w drodze wewnętrznego awansu spośród aktualnych pracowników uczelni (§ 135 ust. 1-2 Statutu). Podobnie jak w poprzedniej kadencji, w kadencji 2020–2024 funkcję kwestora pełni **kobieta**⁴³.

Zastępcy kwestora

Zastępcy kwestora powoływani są bezterminowo przez rektora na wniosek kwestora. W wypadku zastępcy ds. CM – po zaakceptowaniu przez prorektora ds. CM. Skład osobowy zastępców kwestora wybranych na lata 2020–2024 nie uległ zmianie wobec końca poprzedniej kadencji. U schyłku kadencji 2016–2020 funkcje zastępców kwestora pełniły **cztery osoby, w tym jeden mężczyzna i trzy kobiety**. Obowiązki związane ze sprawami finansowymi, z rachunkowością i administracją CM pełniły kobiety, natomiast funduszami strukturalnymi i programami międzynarodowymi zajmuje się mężczyzna⁴⁴.

Rysunek 8. Kwestor i zastępcy kwestora w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024

2016–2020

5 osób: 1 mężczyzna i 4 kobiety



2020–2024

5 osób: 1 mężczyzna i 4 kobiety



* Stan na 1 stycznia 2021 roku

Senat i stałe komisje senackie

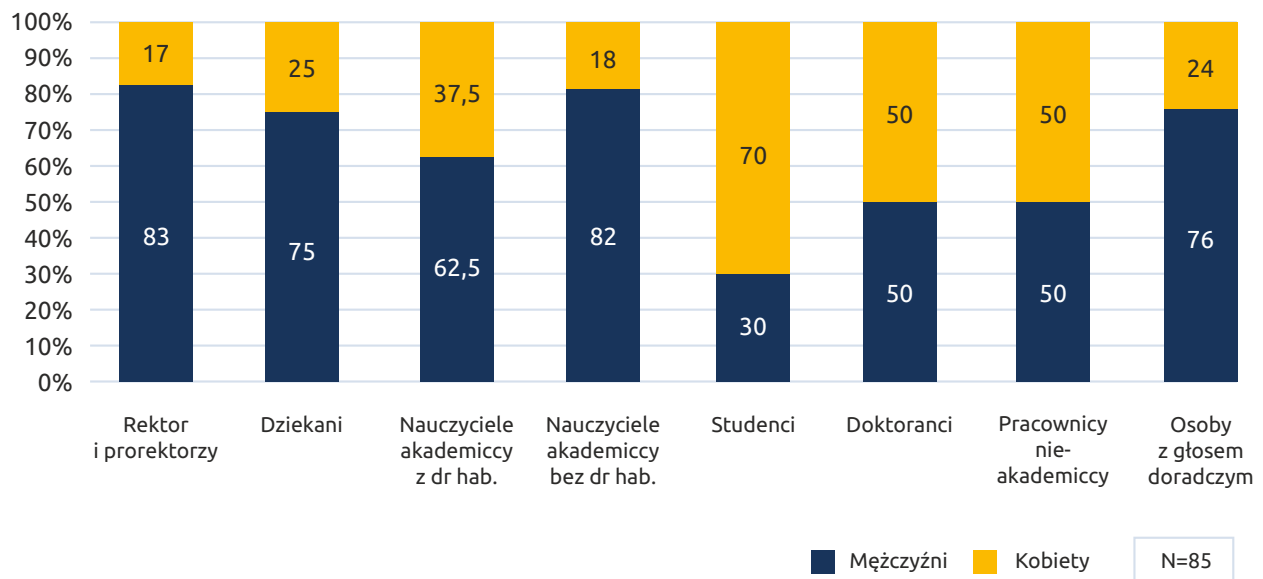
Senat

Senat jest organem ustanawianym w wyborach spośród profesorów, nauczycieli akademickich nie będących profesorami, pracowników nie będących nauczycielami akademickimi oraz studentów i doktorantów (art. 29 ust. 1 pkt 1 u.p.s.w.n.). W skład Senatu wchodzi: rektor jako przewodniczący, 16 profesorów lub profesorów uczelni, po jednym z każdego wydziału, oraz dwóch profesorów lub profesorów uczelni z jednostek pozawydziałowych i międzywydziałowych; łącznie ośmiu studentów i doktorantów, przy czym każda z tych grup jest reprezentowana przez co najmniej jednego przedstawiciela; sześciu nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż określone w pkt. 2 i trzech pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (§ 48 ust. 1 Statutu). Kadencja Senatu trwa 4 lata począwszy od 1 września (art. 30 ust. 1 u.p.s.w.n.). W kadencji 2020–2024 Senat liczy **80 osób, z czego 67,5% to mężczyźni, a 32,5% to kobiety**⁴⁵. Jak wynika z poniższych wykresów, tylko w przypadku osób reprezentujących administrację większość stanowią kobiety. Przewaga liczebna mężczyzn jest więc zdecydowana, podobnie jak w latach 2016–2020, kiedy to w skład Senatu wchodziło 85 osób – 69% stanowili mężczyźni, 31% kobiety. Tylko w grupie osób studiujących większość stanowiły wówczas kobiety, a w przypadku osób przygotowujących rozprawy doktorskie i administracji występował parytet⁴⁶.

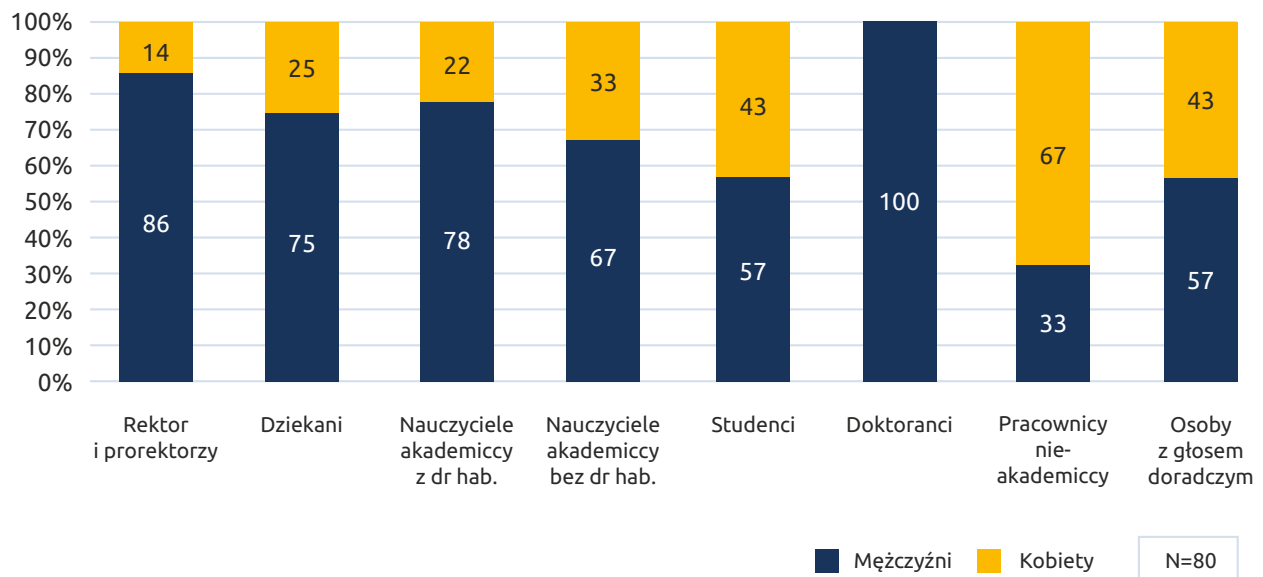
⁴³ Zob. Sprawozdanie roczne rektora UJ za rok 2019: https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/146841743/uchw_nr_110_2020_zal_1.pdf/6d28eff7-730f-40e9-9d6c-594b6ad334a5 oraz: <https://www.uj.edu.pl/struktura/wladze/kwestor> (data dostępu: 31.12.2020).

⁴⁴ W trakcie trwania kadencji 2016–2020 zmieniały się osoby pełniące funkcję zastępcy kwestora. W 2016 roku z-cą kwestora ds. finansowych była kobieta, z-cą kwestora ds. funduszy strukturalnych i programów międzynarodowych był mężczyzna, z-cą kwestora ds. rachunkowości była kobieta, z-cą kwestora ds. CM był mężczyzna, który do 31 października 2016 roku pełnił swoją funkcję. Od 1 listopada 2016 roku aż do teraz tę funkcję pełni kobieta.

Wykres 1. Senat w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 (w %)



Wykres 2. Senat w podziale na płeć w kadencji 2020–2024 (w %)



⁴⁵ Analiza składu Senatu kadencji 2016–2020 oraz 2020–2024 nie uwzględnia obsługi senatu.

⁴⁶ Zob. Sprawozdanie roczne rektora UJ za rok 2019:

https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/146841743/uchw_nr_110_2020_zal_1.pdf/6d28eff7-730f-40e9-9d6c-594b6ad334a5 oraz:

https://www.uj.edu.pl/documents/10172/145620707/Senat_20202024.pdf/37113328-9e33-4cfe-b9b0-78bd3f89e80b (data dostępu: 31.12.2020).

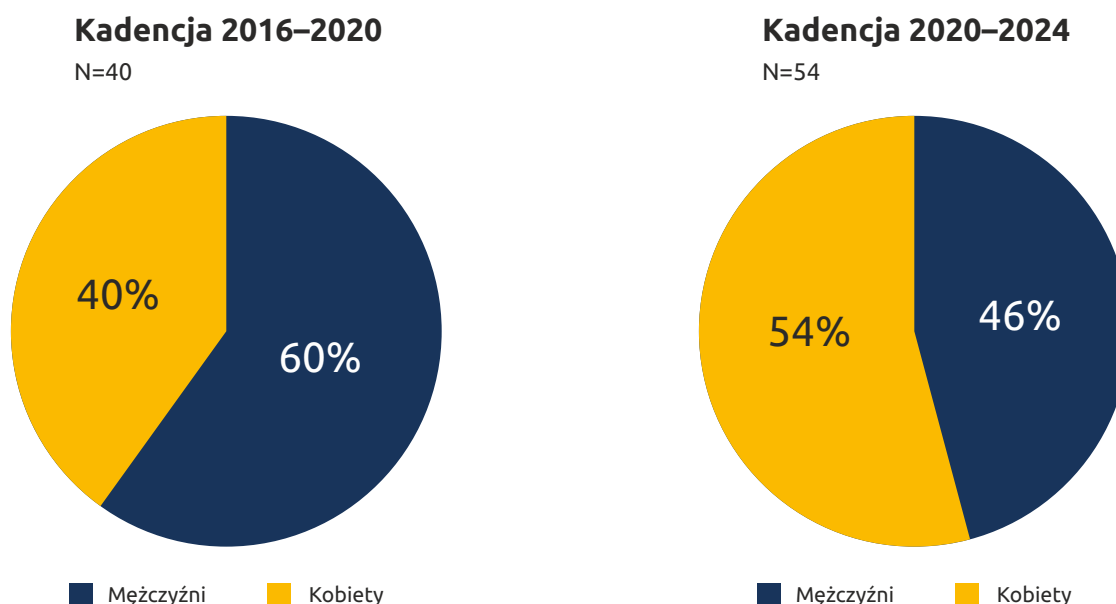
Stałe komisje senackie

Komisje senackie powoływane są przez Senat. Ich zadaniem jest opiniowanie i przygotowywanie wniosków odnoszących się do danej dziedziny działalności uczelni (§ 58 ust. 1 Statutu). W skład każdej komisji musi wchodzić co najmniej dwóch członków senatu będących profesorami lub profesorami uczelni. Skład, tryb powołania członków oraz zadania komisji senackich określa Senat w drodze uchwały. W skład komisji mogą wchodzić przedstawiciele związków zawodowych, studentów i doktorantów, o ile uchwała tak stanowi (§ 58 ust. 1-4 Statutu). Kadencja komisji senackich jest powiązana z kadencją senatu (jeśli dana komisja jest komisją stałą) lub stwierdzona uchwałą wykonania powierzonego zadania (w przypadku komisji doraźnych, o czym stanowi § 58 ust. 5 Statutu). Badaniem objęto wyłącznie stałe senackie komisje Uniwersytetu Jagiellońskiego. W kadencji 2016–2020 powołano sześć takich komisji, natomiast w kadencji 2020–2024 trzy komisje⁴⁷. Skład stałych komisji senackich jest dynamiczny i w trakcie danej kadencji może ulegać zmianie.

Stała Senacka Komisja ds. Nauczania

Stała Senacka Komisja ds. Nauczania w kadencji 2020–2024 liczy 54 osoby – **46% to mężczyźni, 54% to kobiety**. W poprzedniej kadencji zasiadało w niej 40 osób – 60% stanowili mężczyźni, a 40% – kobiety. Zatem w porównaniu z poprzednią kadencją dysproporcje płci uległy wyrównaniu.

Wykres 3. Stała Senacka Komisja ds. Nauczania w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024

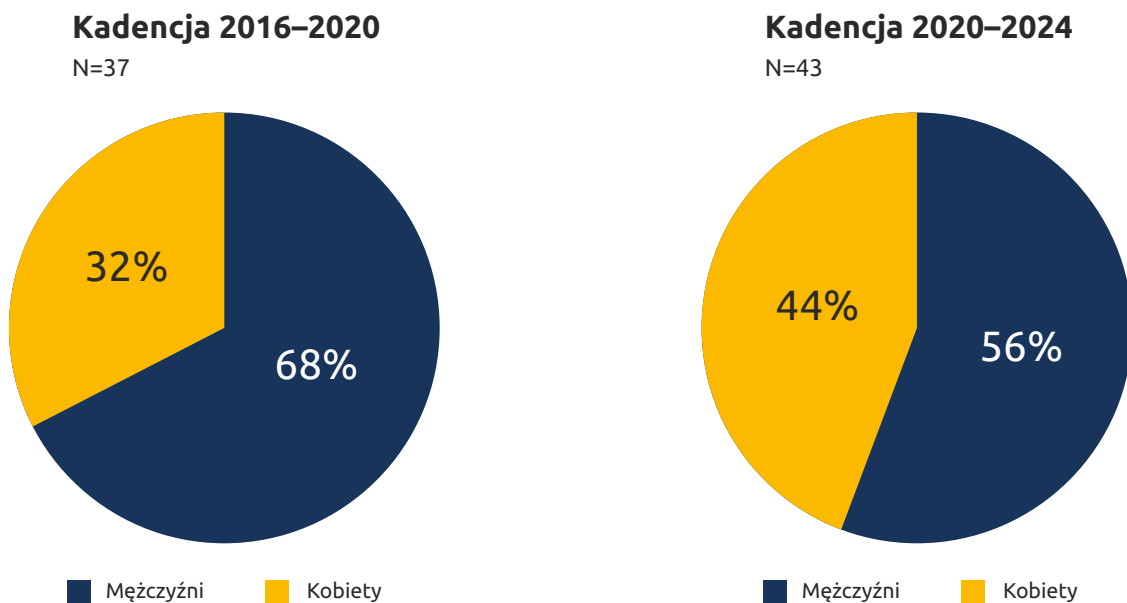


Stała Senacka Komisja ds. Odznaczeń i Nagród

W kadencji 2020–2024 w stałej Senackiej Komisji ds. Odznaczeń i Nagród zasiadają 43 osoby – **56% to mężczyźni, 44% – kobiety**. W poprzedniej kadencji komisja liczyła 37 osób – 68% stanowili mężczyźni, a 32% kobiety. Zatem w obecnej kadencji, w porównaniu z poprzednią, dysproporcja płci w składzie komisji zmniejszyła się.

⁴⁷ Komisje Senackie: <https://senat.uj.edu.pl/komisje> (data dostępu: 31.12.2020).

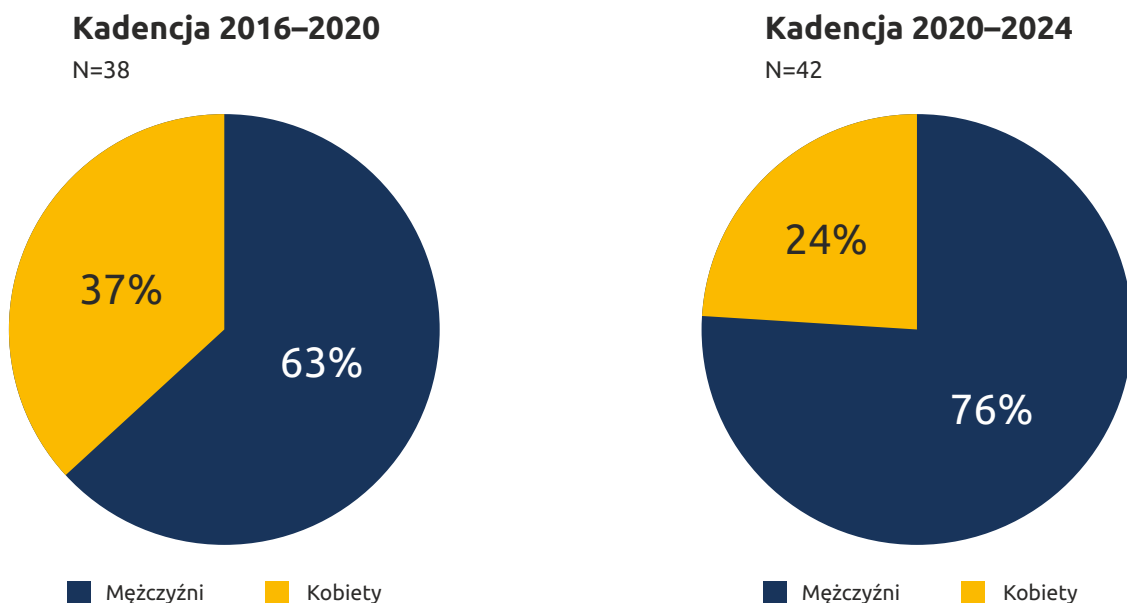
Wykres 4. Stała Senacka Komisja ds. Odznaczeń i Nagród w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024



Stała Senacka Komisja ds. Rozwoju

Stała Senacka Komisja ds. Rozwoju liczy aktualnie **42 osoby** – **76% to mężczyźni, 24% kobiety**. W poprzedniej kadencji zasiadło w niej 38 osób, w tym 63% stanowili mężczyźni, a 37% kobiety. Widać wyraźnie, iż dysproporcja płci w tej komisji na przestrzeni dwóch kadencji uległa zwiększeniu.

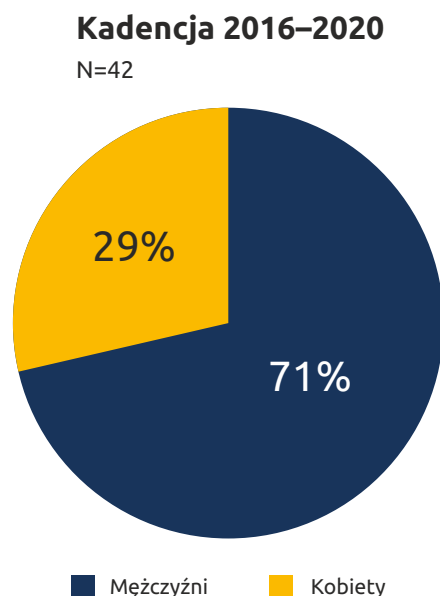
Wykres 5. Stała Senacka Komisja ds. Rozwoju w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024



Stała Senacka Komisja ds. Finansowania Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej

Stała Senacka Komisja ds. Finansowania Badań Naukowych i Współpracy Międzynarodowej składała się w kadencji 2016–2020 z 42 osób: w 71% z mężczyzn, w 29% z kobiet. W nowej kadencji komisja ta nie została powołana.

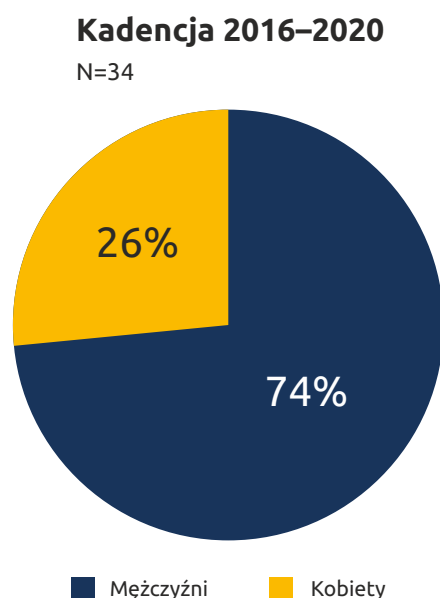
Wykres 6. Stała Senacka Komisja ds. Finansowania Badań i Naukowych i Współpracy Międzynarodowej w podziale na płeć w kadencji 2016–2020



Stała Senacka Komisja ds. Kadry Naukowej i Konkursów Profesorskich

W Stałej Senackiej Komisji ds. Kadry Naukowej i Konkursów Profesorskich w latach 2016–2020 zasiadały 34 osoby, gdzie 74% stanowili mężczyźni, a 26% kobiety. W kadencji 2020–2024 komisja nie została powołana.

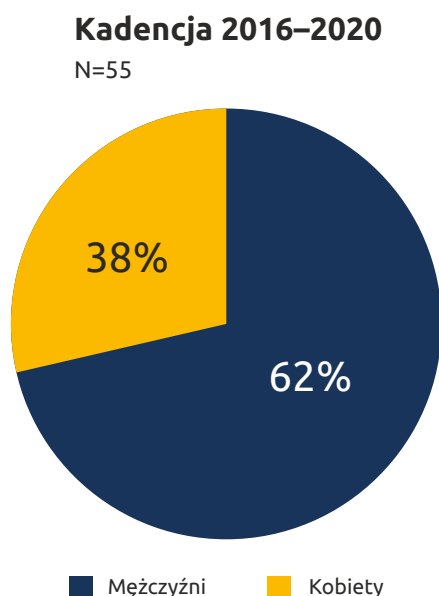
Wykres 7. Stała Senacka Komisja ds. Kadry Naukowej i Konkursów Profesorskich w podziale na płeć w kadencji 2016–2020



Stała Senacka Komisja ds. Majątku i Finansów

Stała Senacka Komisja ds. Majątku i Finansów w kadencji 2016–2020 liczyła 55 osób, składając się w 62% z mężczyzn i w 38% z kobiet. W nowej kadencji nie powołano tej komisji.

Wykres 8. Stała Senacka Komisja ds. Majątku i Finansów w podziale na płeć w kadencji 2016–2020



Rada Uczelni

Rada Uczelni jest organem utworzonym w roku 2019. Kandydatów na członków rady może zgłaszać rektor i co najmniej 5 członków Senatu. Radę powołuje senat (§ 45 ust. 1. Statutu, art. 19 ust. 1 u.p.s.w.n.). Składa się ona z siedmiu osób. Część członków powołanych przez Senat (trzy osoby) musi pochodzić spoza wspólnoty uczelni (§ 43 ust. 1 pkt 1 Statutu). Do zadań Rady należy wskazywanie kandydatów na rektora po zaopiniowaniu przez Senat, może ona również wskazywać kandydata na rektora z własnej inicjatywy (§ 29 ust. 2 i 4 Statutu). Ponadto m.in. opiniuje plan rzeczowo-finansowy Uniwersytetu (§ 197 ust. 5 Statutu). Pierwsza kadencja Rady trwała od 30 stycznia 2019 do 31 grudnia 2020 roku. Członkami wybranymi spośród wspólnoty uczelni był jeden mężczyzna i dwie kobiety, natomiast członkami spoza wspólnoty uczelni było trzech mężczyzn. Do 31 sierpnia 2019 roku funkcję Przewodniczącego Samorządu pełnił mężczyzna, zaś od 1 września 2019 roku pełniła ją kobieta. Zatem do 31 sierpnia 2019 roku w skład Rady wchodziło pięciu mężczyzn i dwie kobiety, a od 1 września 2019 roku do 31 grudnia 2020 roku – czterech mężczyzn i trzy kobiety. Kolejne kadencje będą trwać 4 lata, począwszy od 1 stycznia roku następującego po roku, w którym rozpoczęła się kadencja Senatu (art. 21 ust. 1 u.p.s.w.n.) W kadencji 2021–2024 członkami powołanymi spośród wspólnoty uczelni jest dwóch mężczyzn i jedna kobieta, natomiast członkami spoza wspólnoty uczelni jest trzech mężczyzn. W skład Rady nowej kadencji ponownie weszła Przewodnicząca Samorządu Studentów. Zatem Rada kadencji 2021–2024 liczy w sumie siedem osób, w tym pięciu mężczyzn i dwie kobiety.

⁴⁸ Zob. Rada Uczelni: <https://rada-uczelni.uj.edu.pl/> (data dostępu: 31.12.2020).

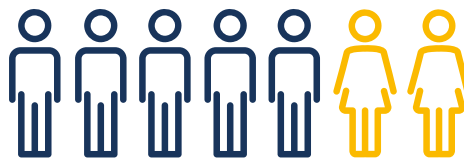
2016–2020

7 osób: 4 mężczyzn i 3 kobiety



2021–2024

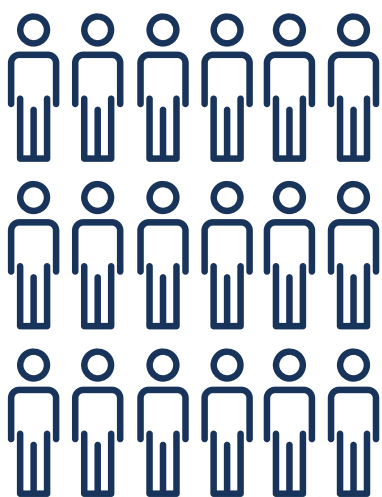
7 osób: 5 mężczyzn i 2 kobiety



Rady dyscyplin

Przewodniczący rad dyscyplin są wybierani spośród profesorów lub profesorów uczelni, dla których uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy, i którzy zadeklarują przynależność do danej dyscypliny w co najmniej 75% (§ 61 ust. 1 i 2 Statutu). Członkowie rad dyscyplin są wybierani przez wszystkich nauczycieli akademickich zatrudnionych na uniwersytecie na stanowiskach badawczych i badawczo-dydaktycznych oraz deklarujących przynależność do danej dyscypliny w co najmniej 75% (zgodnie z ostatnim oświadczeniem złożonym na podstawie art. 343 ust. 7 u.p.s.w.n.). Kandydatów na członków rad dyscyplin wskazują kierownicy właściwych jednostek organizacyjnych (wydziałów oraz jednostek międzywydziałowych i pozawydziałowych), w których zatrudnieni są nauczyciele akademicki deklarujący przynależność do dyscypliny (§ 64 ust. 1 Statutu). Kadencja Rady trwa 3 lata (§ 61 ust. 3 statutu). Funkcje przewodniczących poszczególnych rad dyscyplin w kadencji 2019–2022 pełniło **26 osób, gdzie 69% to mężczyźni, a 31% to kobiety**⁴⁹. Analiza proporcji płci w grupie przewodniczących pokazuje, iż przewodniczącymi dyscyplin uznawanych za ścisłe i przyrodnicze są głównie mężczyźni, natomiast humanistycznych i społecznych bywają częściej kobiety.

Rysunek 10. Przewodniczący rad dyscyplin w podziale na płeć w kadencji 2019–2022



26 osób
18 mężczyzn
8 kobiet

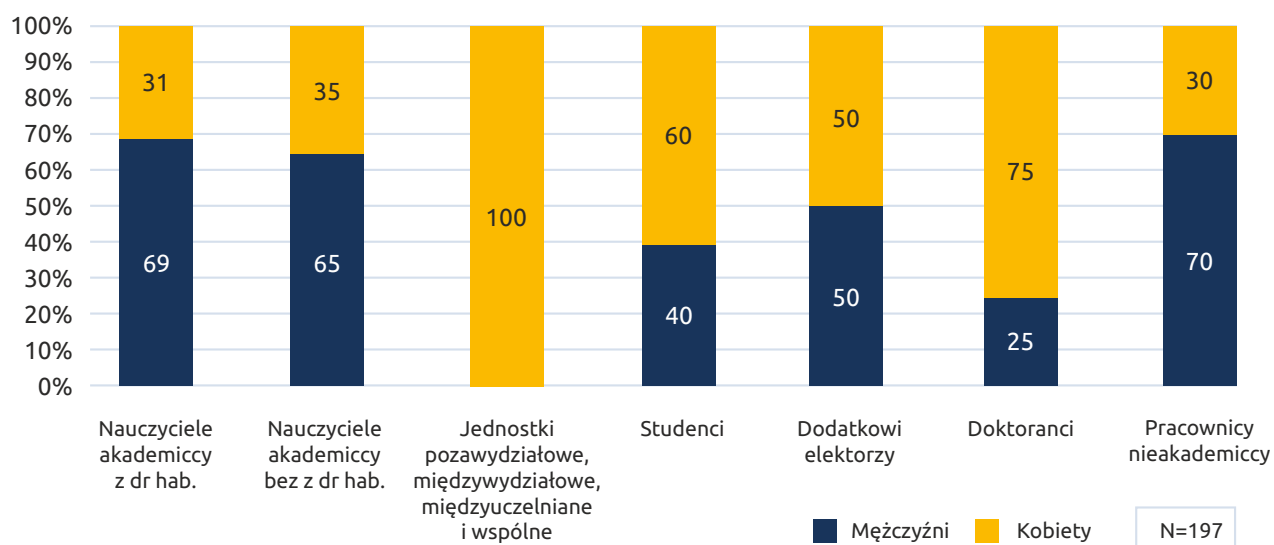


⁴⁹ Osoby pełniące funkcje przewodniczących w kadencji 2019–2022 w podziale na płeć: Rada Dyscypliny Archeologia – mężczyzna, Rada Dyscypliny Astronomia – mężczyzna, Rada Dyscypliny Ekonomia i finanse – mężczyzna, Rada Dyscypliny Filozofia – mężczyzna, Rada Dyscypliny Geografia społeczno-ekonomiczna i gospodarka przestrzenna – mężczyzna, Rada Dyscypliny Historia – mężczyzna, Rada Dyscypliny Informatyka – mężczyzna, Rada Dyscypliny Językoznawstwo – kobieta, Rada Dyscypliny Literaturoznawstwo – kobieta, Rada Dyscypliny Matematyka – mężczyzna, Rada Dyscypliny Nauki biologiczne – mężczyzna, Rada Dyscypliny Nauki chemiczne – mężczyzna, Rada Dyscypliny Nauki farmaceutyczne – kobieta, Rada Dyscypliny Nauki fizyczne – mężczyzna, Rada Dyscypliny Nauki medyczne – mężczyzna, Rada Dyscypliny Nauki o komunikacji społecznej i mediach – kobieta, Rada Dyscypliny Nauki o kulturze i religii – kobieta, Rada Dyscypliny Nauki o polityce i administracji – mężczyzna, Rada Dyscypliny Nauki o sztuce – kobieta, Rada Dyscypliny Nauki o zarządzaniu i jakości – mężczyzna, Rada Dyscypliny Nauki o zdrowiu – mężczyzna, Rada Dyscypliny Nauki o Ziemi i środowisku – mężczyzna, Rada Dyscypliny Nauki prawne – mężczyzna, Rada Dyscypliny Nauki socjologiczne – kobieta, Rada Dyscypliny Pedagogika – kobieta, Rada Dyscypliny Psychologia – mężczyzna. Zob.: <https://www.uj.edu.pl/struktura/wladze/rady-dyscyplin> (data dostępu: 31.12.2020).

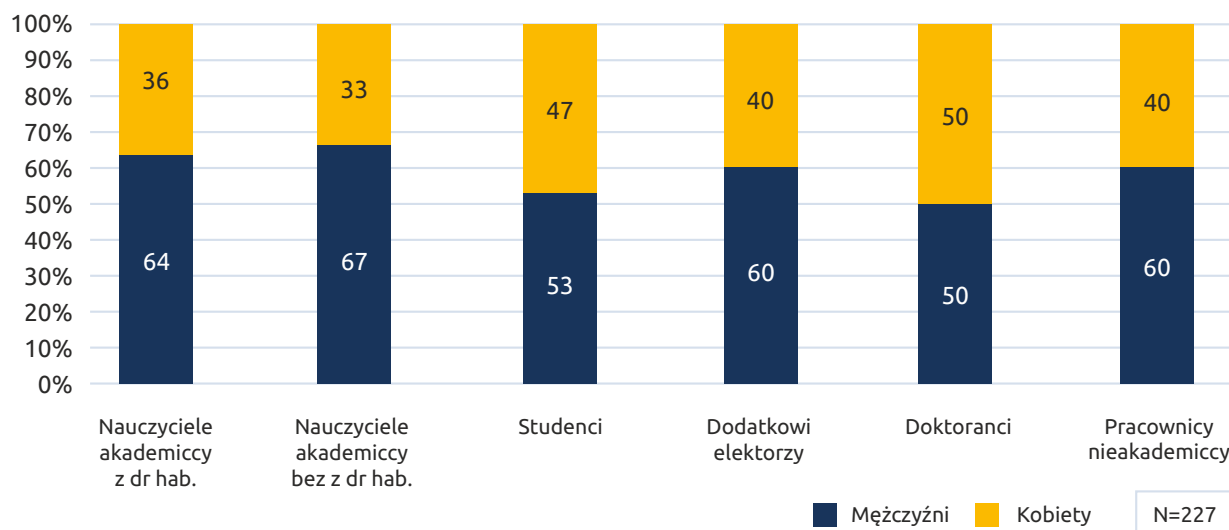
Kolegium elektorów

Kolegium elektorów wybierane jest na 4-letnią kadencję, przy czym jego skład i tryb wyboru określa statut uczelni (art. 25 u.p.s.w.n.). W skład kolegium elektorów wchodzi elektorzy w liczbie odpowiadającej liczebności poszczególnych grup wyborczych, np. nauczycieli akademickich, osób niebędących nauczycielami akademickimi, przedstawicieli studentów i doktorantów (§ 31 Statutu). Dokładne zasady kształtowania składu kolegium elektorów są złożone i przekraczają ramy niniejszego opracowania. W kolegium kadencji 2020–2024 zasiada **227 elektorów – 63% to mężczyźni, 37% – kobiety**. Tylko wśród osób piszących rozprawę doktorską występuje parytet, reszta grup jest zmaskulinizowana. W latach 2016–2020 kolegium liczyło 197 osób, z czego 62% stanowili mężczyźni, a 38% kobiety. Większy odsetek kobiet niż mężczyzn występował wśród elektorów studenckich i doktoranckich, a także przedstawicieli jednostek pozawydziałowych, międzywydziałowych, międzyuczelnianych oraz wspólnych, natomiast w grupie dodatkowych elektorów osiągnięto parytet. Zatem na przestrzeni dwóch ostatnich kadencji skład płciowy kolegium elektorów nie uległ właściwie zmianie. Dysproporcje płci pozostały⁵⁰.

Wykres 9. Kolegium elektorów w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 (w %)



Wykres 10. Kolegium elektorów w podziale na płeć w kadencji 2020–2024 (w %)



⁵⁰ https://www.uj.edu.pl/documents/10172/116404412/kolegium_elektorow_2016_2020.pdf oraz Kolegium Elektorów 2020–2024: https://www.uj.edu.pl/documents/10172/144620101/2.03.A.elektorzy_UJ_2020-2024.pdf/e9c4ec5b-e9f1-40cb-8232-1bbd1ef3bb5b (data dostępu: 31.12.2020).

Osoby pełniące funkcje pełnomocników rektora

Pełnomocnicy rektora powoływani są przez rektora, który określa zakres ich działania w pisemnym pełnomocnictwie lub zarządzeniu (§ 26 Statutu). Długość trwania kadencji jest powiązana z kadencją rektora. W latach 2020–2024 do pełnienia tej funkcji powołano osiem osób (czterech mężczyzn i cztery kobiety), zatem proporcje płci są zachowane. Mężczyźni zajmują się informatyzacją, doradzają w Radzie Akademii Artes Liberales w IV Kadencji, zastępują prorektora ds. CM i współpracują w ramach programu Una Europa. Kobiety zaś pełnią rolę pełnomocnika rektora UJ ds.: jakości kształcenia, projektów strategicznych, wprowadzenia systemu antyplagiatowego na UJ oraz studiów na kierunku weterynaria. Pod koniec kadencji 2016–2020 funkcje pełnomocników rektora pełniło 17 osób, z czego 59% to mężczyźni, a 41% to kobiety⁵¹. Mężczyźni zostali powołani ds.: inicjatyw proinnowacyjnych, współpracy z Dowództwem Wojsk Specjalnych, internacjonalizacji, Rady Akademii Artes Liberales w IV kadencji, informatyzacji, inwestycji *Nowa siedziba Szpitala Uniwersyteckiego*⁵², ogólnych w CM, nauki i rozwoju w CM, specjalizacji diagnostów laboratoryjnych w CM oraz klinicznych w CM. Kobiety natomiast zajmowały się wdrażaniem strategii, bezpieczeństwem studentów i doktorantów, wprowadzaniem systemu antyplagiatowego, kwestiami prawnymi, studiami na kierunku weterynaria, jakością kształcenia UJ oraz jakością kształcenia i współpracą międzynarodową w CM⁵³.

Rysunek 11. Pełnomocnicy rektora w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024

2016–2020

17 osób: 10 mężczyzn i 7 kobiet



2020–2024

8 osób: 4 mężczyzn i 4 kobiety



Władze dziekańskie

Dziekani

Dziekani są powoływani przez rektora spośród kandydatów wskazanych przez radę wydziału. W wypadku CM rektor przed powołaniem dziekana zasięga opinii prorektora ds. CM (§ 93 ust. 1–4 statutu). Dziekanem może być nauczyciel akademicki, dla którego Uniwersytet Jagielloński jest podstawowym miejscem pracy i który posiada tytuł profesora, profesora uczelni albo stopień doktora habilitowanego (§ 94 ust. 1–2 Statutu). Kadencja dziekana, podobnie jak rektora, trwa 4 lata (§ 94 ust. 2 Statutu). Dziekan kieruje wydziałem, jest przełożonym osób kształcących się i pracujących na wydziale oraz odpowiada za organizację pracy wydziału (§ 95 ust. 1 Statutu).

⁵¹ W trakcie trwania kadencji 2016–2020 zmieniały się zarówno osoby pełniące funkcje pełnomocnika rektora, jak i liczba pełnomocników oraz nazwy ich stanowisk. W analizie proporcji płci wśród pełnomocników kadencji 2016–2020 uwzględniono stan na 31 grudnia 2018 roku.

⁵² Funkcję tę pełnił do 12 kwietnia 2018 roku.

⁵³ Funkcję Pełnomocnika Rektora ds. jakości kształcenia i współpracy międzynarodowej w CM pełniła od 15 lutego 2018 roku. Zob. Sprawozdanie roczne rektora UJ za rok 2019: https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/146841743/uchw_nr_110_2020_zal_1.pdf/6d28eff7-730f-40e9-9d6c-594b6ad334a5 oraz: <https://www.uj.edu.pl/struktura/wladze/pełnomocnicy-rektora> (data dostępu: 31.12.2020).

Podobnie jak w poprzedniej kadencji, stanowiska dziekanów w kadencji 2020–2024 zajmuje **16 osób, gdzie 75% to mężczyźni, a 25% to kobiety**⁵⁴. Z tą różnicą, że w poprzedniej kadencji kobiety pełniły rolę dziekanów Wydziału Filologicznego i Wydziału Polonistyki, a w obecnej Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej oraz Wydziału Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii. Niezmiennie (od dwóch kadencji) kobiety zarządzają Wydziałem Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej oraz Wydziałem Biologii⁵⁵.

Rysunek 12. Osoby na stanowisku dziekana w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024

2016–2020

2020–2024

	Wydział Prawa i Administracji	
	Wydział Filozoficzny	
	Wydział Historyczny	
	Wydział Filologiczny	
	Wydział Polonistyki	
	Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	
	Wydział Matematyki i Informatyki	
	Wydział Chemii	
	Wydział Biologii	
	Wydział Lekarski	
	Wydział Farmaceutyczny	
	Wydział Nauk o Zdrowiu	
	Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej	
	Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych	
	Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	
	Wydział Geografii i Geologii*	

* Wydział powstał w 2017 roku.

⁵⁴ Pod koniec kadencji 2016–2020 władzę sprawowało 15 dziekanów i jeden pełnomocnik. Od 2019 roku do końca kadencji 2016–2020 Dziekana Wydziału Studiów Międzynarodowych i Politycznych (mężczyzna) zastąpił Pełnomocnik Rektora UJ ds. Wydziału Studiów Międzynarodowych i Politycznych (mężczyzna).

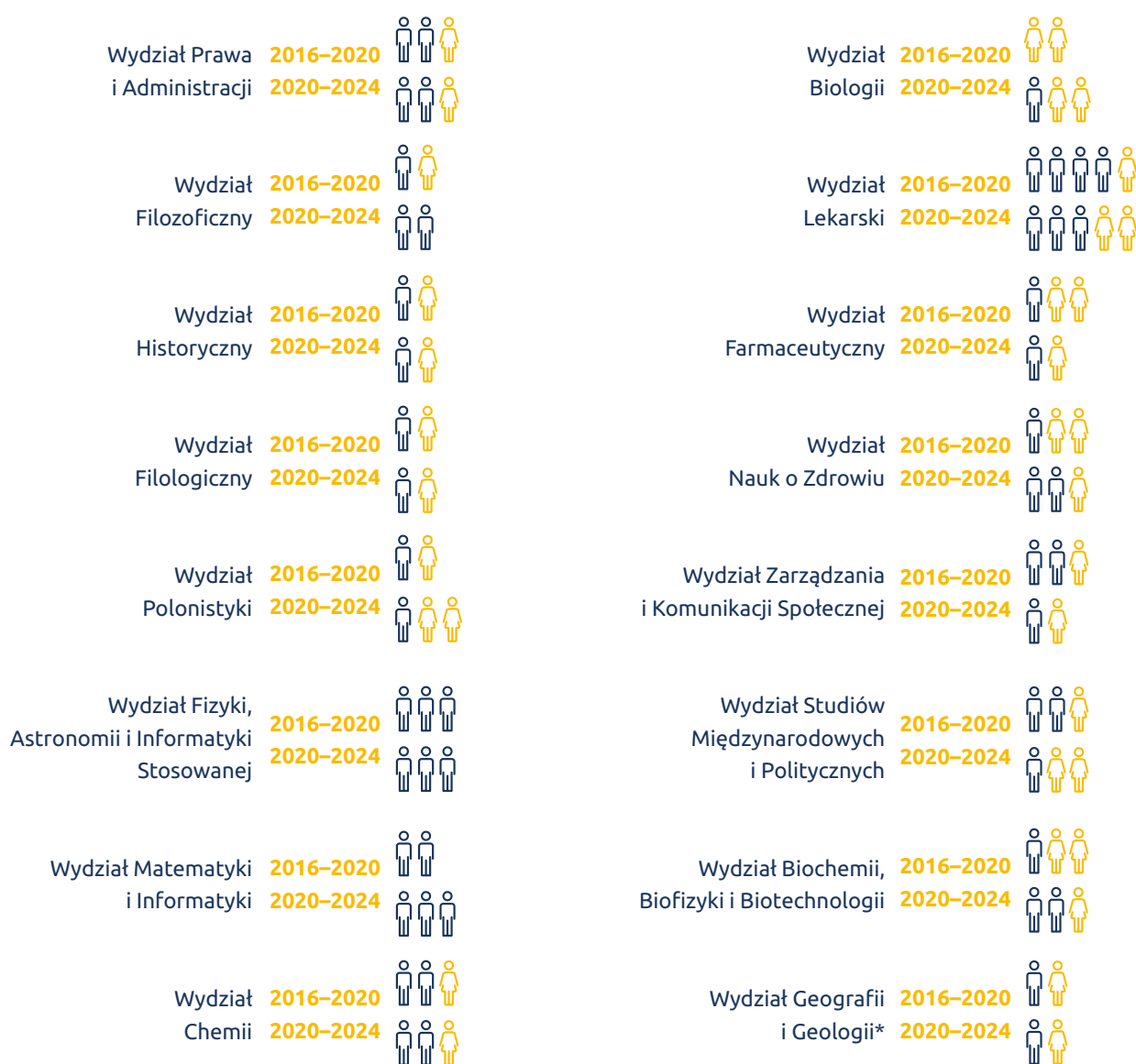
⁵⁵ Zob. Sprawozdanie roczne rektora UJ za rok 2019: https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/146841743/uchw_nr_110_2020_zal_1.pdf/6d28eff7-730f-40e9-9d6c-594b6ad334a5 oraz: <https://www.uj.edu.pl/struktura/wladze/dziekani> (data dostępu: 31.12.2020).

Prodziekani

Prodziekani są powoływani przez rektora na wniosek dziekana. W ramach każdego wydziału powołuje się nie więcej niż trzy osoby (z wyjątkiem Wydziału Lekarskiego CM, gdzie powołuje się pięciu prodziekanów). Wybór kandydata na prodziekana ds. studenckich należy uzgodnić z samorządem studenckim. Prodziekanem może zostać nauczyciel akademicki, dla którego uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy i który posiada tytuł profesora, profesora uczelni albo stopień doktora habilitowanego (§ 97 ust. 1–2 Statutu). Kadencja prodziekana trwa 4 lata i upływa z końcem kadencji dziekana (§ 98 ust. 1 Statutu).

W kadencji 2020–2024 stanowiska prodziekanów zajmują **44 osoby – 61% to mężczyźni, a 39% – kobiety**. Skład płciowy w ramach poszczególnych wydziałów, względem końca poprzedniej kadencji, nie uległ znaczącej zmianie. W latach 2016–2020 prodziekanami były bowiem 43 osoby – 58% stanowili mężczyźni, 42% kobiety. Mężczyźni częściej zajmują się nauką, rozwojem, współpracą i finansami, kobiety zaś sprawami dydaktycznymi i studenckimi⁵⁶.

Rysunek 13. Osoby na stanowisku prodziekana w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024



* Wydział powstał w 2017 roku.

⁵⁶ Zob. Dziekani i prodziekani 2016–2020: https://www.uj.edu.pl/documents/10172/129248018/Dziekani_i_prodziekani_20162020_IX_pp.pdf/c987f926-01c2-4989-822a-3f0b9e4ae89f oraz Dziekani i prodziekani 2020–2024: <https://www.uj.edu.pl/struktura/wladze/kadencja2020-2024> (data dostępu: 17.12.2020).

Osoby pełniące funkcje dyrektorów i zastępców dyrektorów instytutów

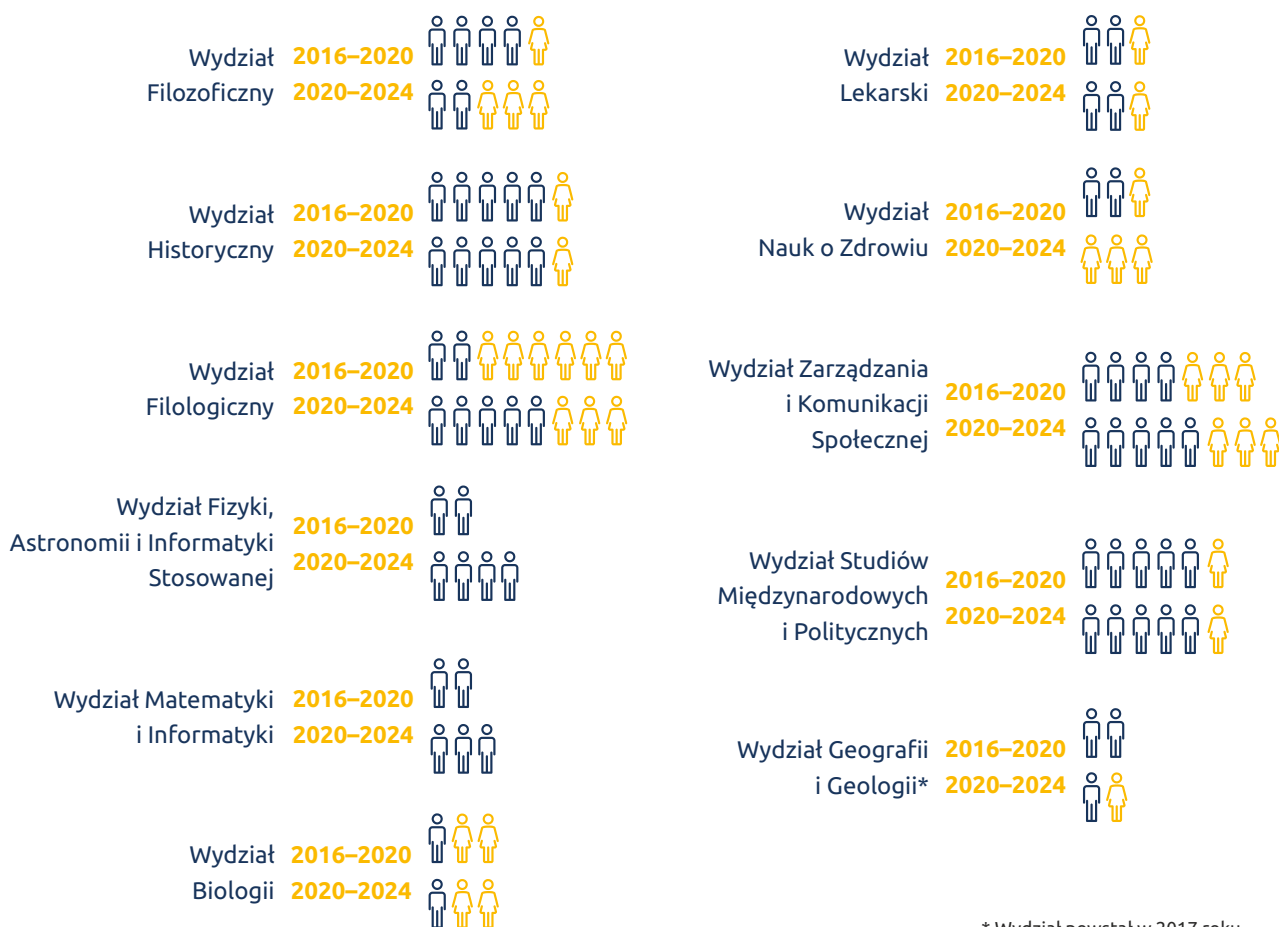
Dyrektorzy instytutów

Dyrektorzy instytutów powoływani są przez rektora na wniosek dziekana po zaopiniowaniu przez radę instytutu. Dyrektorem instytutu może zostać nauczyciel akademicki, dla którego uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy i który posiada tytuł profesora, profesora uczelni albo stopień doktora habilitowanego (§ 103 ust. 1–2 Statutu). Kadencja dyrektora trwa 4 lata (§ 103 ust. 3 Statutu). Dyrektor instytutu (§ 104 ust. 4–9 Statutu):

[...] 4) Opracowuje projekty planów prac badawczych oraz współpracy z otoczeniem. 5) Podejmuje działania w celu upowszechniania dorobku naukowego instytutu oraz współpracy z otoczeniem. 6) Może występować do dziekana z wnioskami w sprawie zatrudnienia, awansów, urlopów, nagród i wyróżnień pracowników instytutu. 7) Sprawuje nadzór nad działalnością jednostek wchodzących w skład instytutu.

Funkcje dyrektorów instytutów w kadencji 2020–2024 pełnią **52 osoby, z czego 64% stanowią mężczyźni, a 37% kobiety**. W poprzedniej kadencji dyrektorem było 47 osób, gdzie 66% to mężczyźni, a 34% kobiety. Proporcje płci na przestrzeni 8 lat właściwie nie uległy zmianie. W minionej kadencji kobiety przeważały liczebnie na Wydziale Filologicznym (6 do 2) i na Wydziale Biologii (2 do 1). Natomiast w obecnej kadencji są reprezentowane liczniej niż mężczyźni na Wydziale Filozoficznym, Wydziale Biologii oraz Wydziale Nauk o Zdrowiu. Na Wydziale Geografii i Geologii występuje parytet⁵⁷.

Rysunek 14. Dyrektorzy instytutów według wydziałów w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024



* Wydział powstał w 2017 roku.

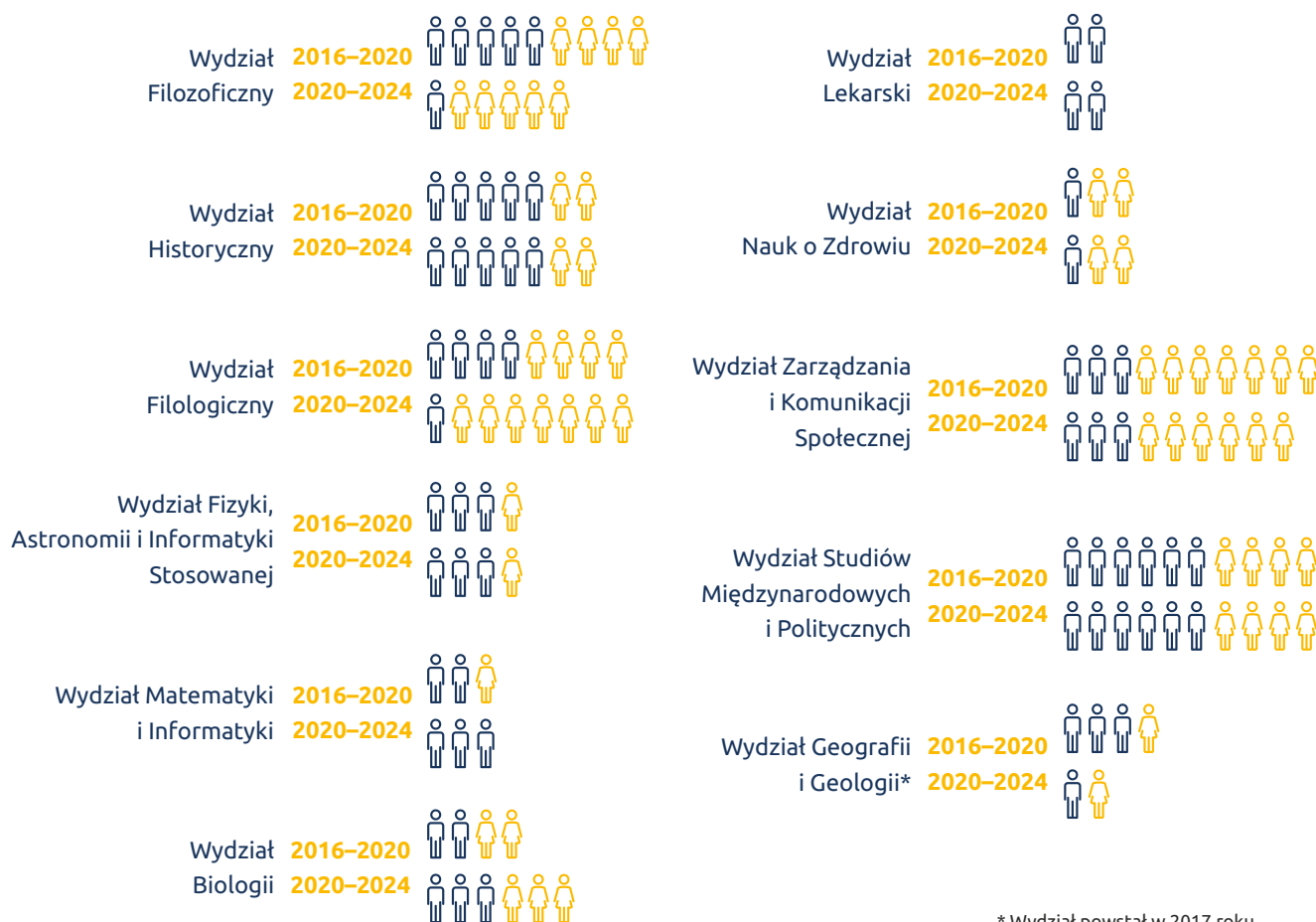
⁵⁷ Wydział Prawa i Administracji, Wydział Farmaceutyczny, Wydział Polonistyki, Wydział Chemii oraz Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii nie posiadają instytutów, lecz katedry. Skład płciowy katedr ww. wydziałów zostanie uwzględniony w kolejnych edycjach raportu. Zob. Sprawozdanie roczne rektora UJ za rok 2019: https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/146841743/uchw_nr_110_2020_zal_1.pdf/6d28eff7-730f-40e9-9d6c-594b6ad334a5 oraz: <https://www.uj.edu.pl/struktura/wladze/kadencja2020-2024> (data dostępu: 31.12.2020).

Zastępcy dyrektorów instytutów

Zastępcy dyrektorów instytutów powoływani są przez rektora na wniosek dyrektora instytutu zaakceptowanego przez dziekana. Zastępcą dyrektora instytutu może zostać nauczyciel akademicki, dla którego uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy i który posiada co najmniej stopień doktora (§ 105 ust. 1–2 Statutu). Kadencja zastępcy trwa 4 lata i upływa z końcem kadencji dyrektora instytutu (§ 105 ust. 3 Statutu).

Funkcje zastępców dyrektora instytutu w kadencji 2020–2024 pełni **60 osób, z czego 48% to mężczyźni, a 52% to kobiety**. Natomiast w poprzedniej kadencji zastępcami instytutów były 64 osoby, z czego 56% stanowili mężczyźni, a 44% kobiety. W składzie płciowym zastępców dyrektorów nastąpiła zmiana – ponad połowę grupy stanowią kobiety. W kadencji 2016–2020 parytet został osiągnięty na Wydziale Filologicznym i Wydziale Biologii, natomiast na Wydziale Nauk o Zdrowiu oraz Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej kobiety przeważały liczebnie nad mężczyznami. Obecnie kobiety są częściej reprezentowane na Wydziale Filozoficznym, Wydziale Filologicznym, Wydziale Nauk o Zdrowiu oraz Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej, parytet występuje na Wydziale Biologii⁵⁸.

Rysunek 15. Zastępcy dyrektorów według wydziałów w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024

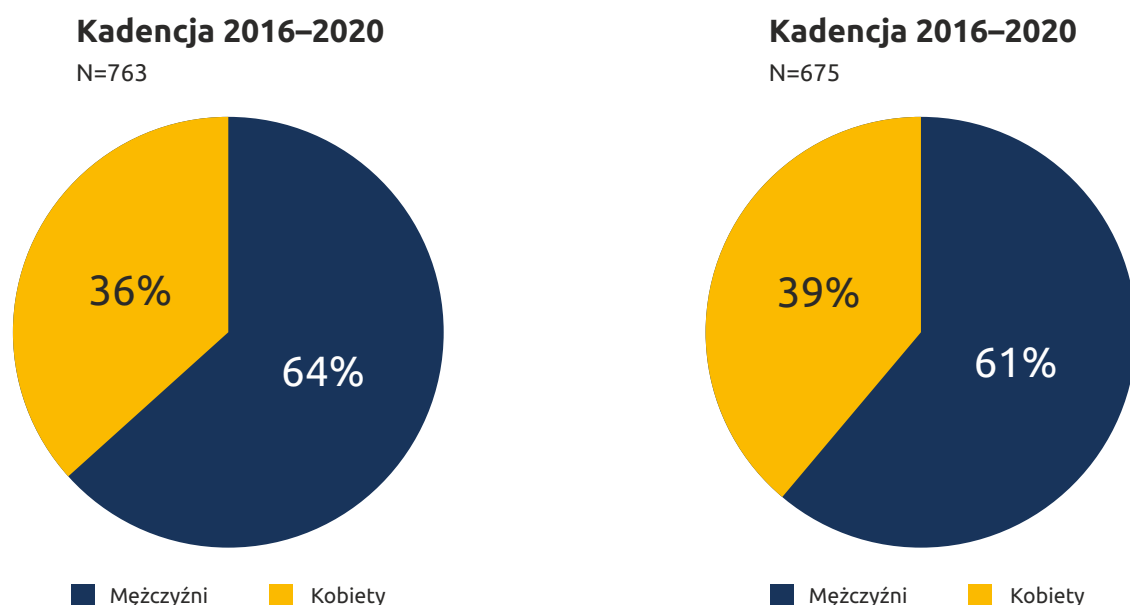


* Wydział powstał w 2017 roku.

⁵⁸ Zob. Sprawozdanie roczne rektora UJ za rok 2019: https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/146841743/uchw_nr_110_2020_zal_1.pdf/6d28eff7-730f-40e9-9d6c-594b6ad334a5 oraz: <https://www.uj.edu.pl/struktura/wladze/kadencja2020-2024> (data dostępu: 17.12.2020).

Reasumując, powyższa analiza pokazuje, iż – podobnie jak pod koniec kadencji 2016–2020 – władza w *Alma Mater Jagellonica* w kadencji 2020–2024 jest sprawowana głównie przez mężczyzn. Zdecydowanie przeważają oni liczebnie nad kobietami w uniwersyteckiej strukturze decyzyjnej. W tej edycji raportu przeanalizowano pod kątem proporcji płci stanowisko rektora, kolegium rektorskie, senat, stałe komisje senackie, przewodniczących rad dyscyplin, kolegium elektorów, pełnomocników rektorów, władze dziekańskie oraz dyrektorów i zastępców dyrektorów instytutów. Łącznie mężczyźni obejmują 61% z 675 dostępnych stanowisk, zarówno tych jednoosobowych, np. rektor, jak i tych zajmowanych np. w senacie (spadek o 3 punkty procentowe względem kadencji 2016–2020), zaś kobiety 39% (wzrost o 3 punkty procentowe wobec poprzedniej kadencji).

Wykres 11. Władze w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024



W kadencji 2020–2024 funkcje kanclerza i kwestora nadal pełniły kobiety, nie uległa również zmianie przewaga liczebna kobiet nad mężczyznami wśród zastępców kwestora. Nowym zjawiskiem jest parytet wśród zastępców kanclerza, parytet pośród osób pełniących funkcje pełnomocników rektora oraz nieznaczna przewaga liczebna kobiet nad mężczyznami wśród zastępców dyrektorów instytutów i w strukturze Senackiej Komisji ds. Nauczania. Zjawisko zidentyfikowane w tej stałej komisji senackiej jest wynikiem m.in. wzrostu odsetka kobiet pełniących funkcję prodziekana ds. dydaktyki i prodziekana ds. studenckich.

3.3. Pracownicy i pracownice w latach 2008–2020

3.3.1. Nauczyciele akademicki i nienauczyciele⁵⁹

Poniżej zostały zaprezentowane dane dotyczące liczby osób pracujących na Uniwersytecie Jagiellońskim w latach 2008–2020 w podziale na płeć. W analizie uwzględniono podział na nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – tzw. nienauczycieli.

⁵⁹ Podrozdziały od 3.3.1 do 3.3.3 zostały opracowane na podstawie danych udostępnionych przez CSO UJ oraz DSO UJ CM.



Źródło: oprac. własne na podst. Ustawy z dnia 20.07.2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz pozyskanych danych.

Mężczyźni i kobiety wśród osób zatrudnionych

Uniwersytet Jagielloński wraz z Collegium Medicum jest największym pracodawcą w Krakowie, w 2020 roku zatrudniał ponad 8,6 tys. pracowników. Analiza stanu zatrudnienia w latach 2008–2020 pokazuje, że przewaga ilościowa kobiet nad mężczyznami pod względem ogólnej liczby osób zatrudnionych nieznacznie się zwiększyła, co zostanie przedstawione poniżej. Prezentowany stan zatrudnienia dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, tj. łącznie z osobami przebywającymi na urlopach bezpłatnych i wychowawczych pow. 3 miesięcy.

Osoby zatrudnione na UJ (bez UJ CM)

W 2008 roku Uniwersytet Jagielloński (bez CM) zatrudniał 4799 osób, gdzie 45% to mężczyźni, a 55% to kobiety; 12 lat później liczba ta jest wyższa o 1181 osób, a spośród aktualnie zatrudnionych 43% to mężczyźni, a 57% – kobiety. Wśród nauczycieli akademickich nieznacznie częściej są reprezentowani mężczyźni, zaś w grupie nienauczycieli zdecydowanie przeważają kobiety. Mimo że kobiety stanowią większość wśród zatrudnionych osób, rzadziej są one zatrudniane na stanowiskach akademickich. Jak wynika z poniższej tabeli (zob. tabela 1) oraz wykresów prezentujących poszczególne grupy pracowników w podziale na płeć (zob. wykres 12, 13, 14), trendy te utrzymują się od ponad dekady. Warto w tym miejscu podkreślić, iż mimo znacznej przewagi liczebnej kobiet nad mężczyznami wśród nienauczycieli oraz wyrównujących się proporcji mężczyzn i kobiet w grupie nauczycieli akademickich, kobiety są niedoreprezentowane we władzach uczelni, co wpisuje się w ogólnopolską tendencję (por. Pokorska 2020)⁶⁰.

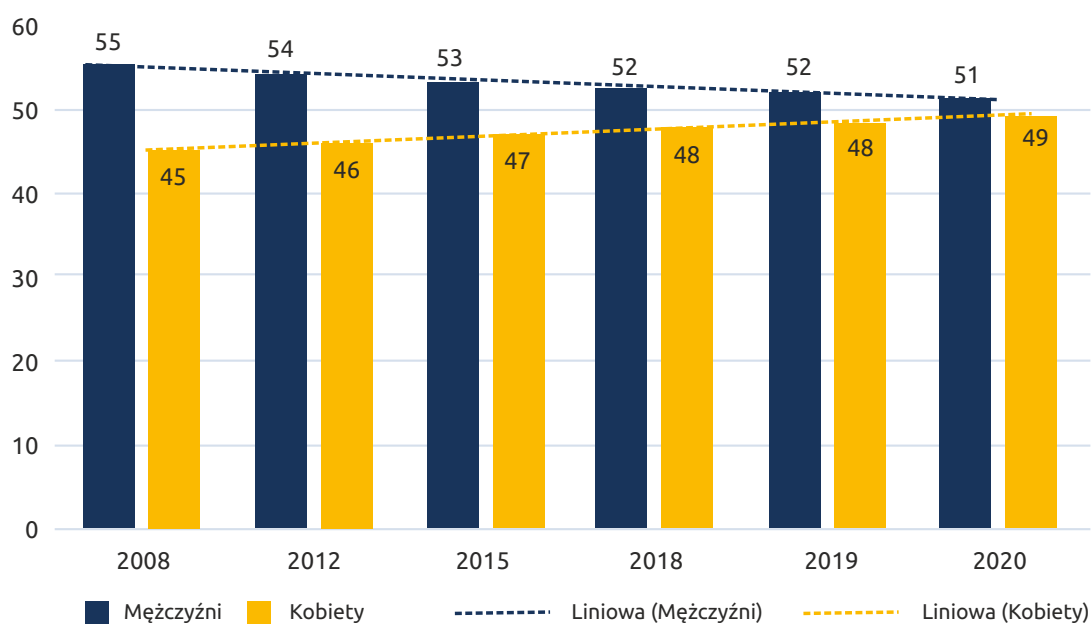
⁶⁰ Zob. podrozdz. 3.2. *Władze w kadencjach 2016–2020 i 2020–2024*.

Tabela 1. Liczebność mężczyzn i kobiet wśród osób zatrudnionych na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

										
	NAUCZYCIELE AKADEMICCY		NIENAUZYCIELE Pracownicy administracyjni Pozostali pracownicy				OGÓŁEM			
										
2008	1393	1152	228	605	560	861	2181	2618	4799	
2012	1430	1227	244	773	614	869	2288	2869	5157	
2015	1486	1305	253	786	670	890	2409	2981	5390	
2018	1528	1412	284	894	696	926	2508	3232	5740	
2019	1560	1457	306	949	697	917	2563	3323	5886	
2020	1580	1488	309	980	689	934	2578	3402	5980	

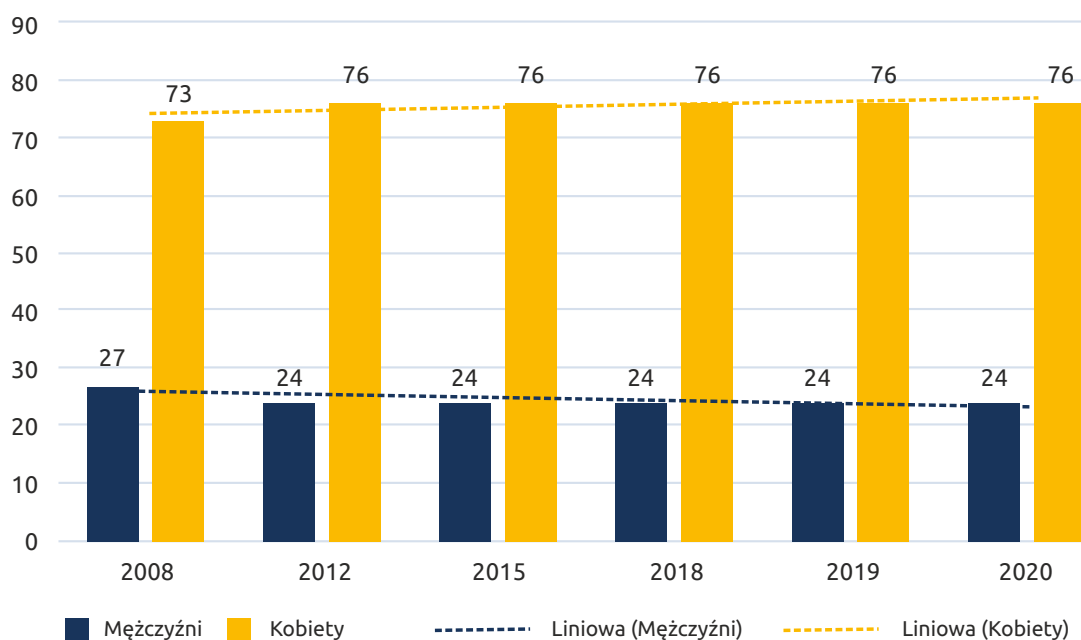
Nauczyciele akademicki UJ (bez UJ CM)

Wykres 12. Odsetek mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat

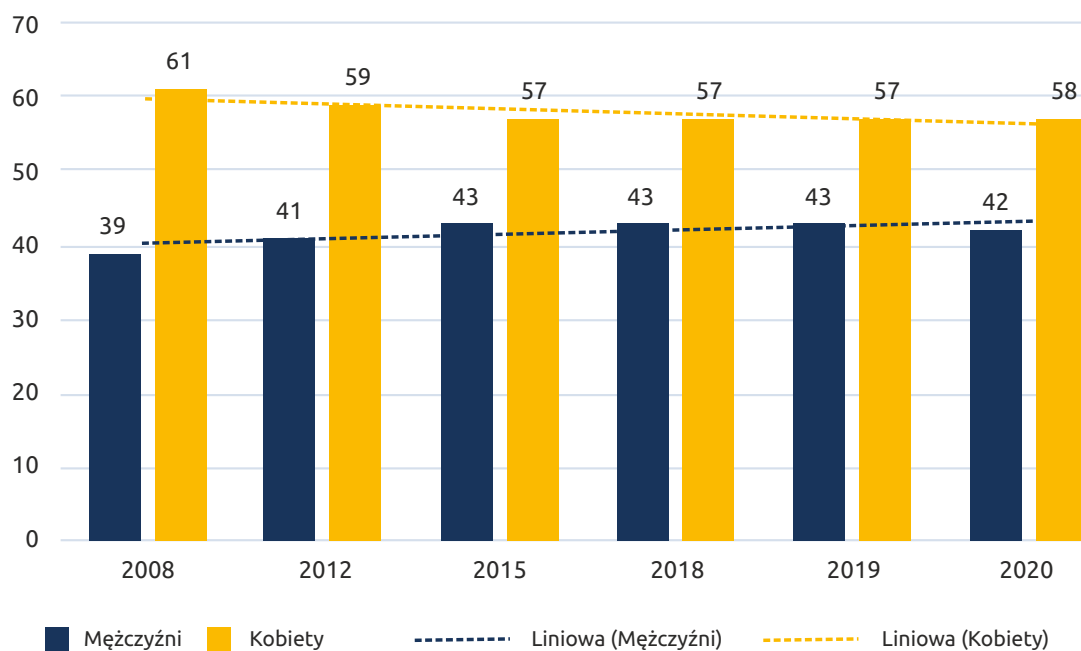


Nienauczyciele UJ (bez UJ CM)

Wykres 13. Odsetek mężczyzn i kobiet wśród pracowników administracyjnych na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat



Wykres 14. Odsetek mężczyzn i kobiet wśród pozostałych pracowników na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat



Osoby zatrudnione na UJ CM

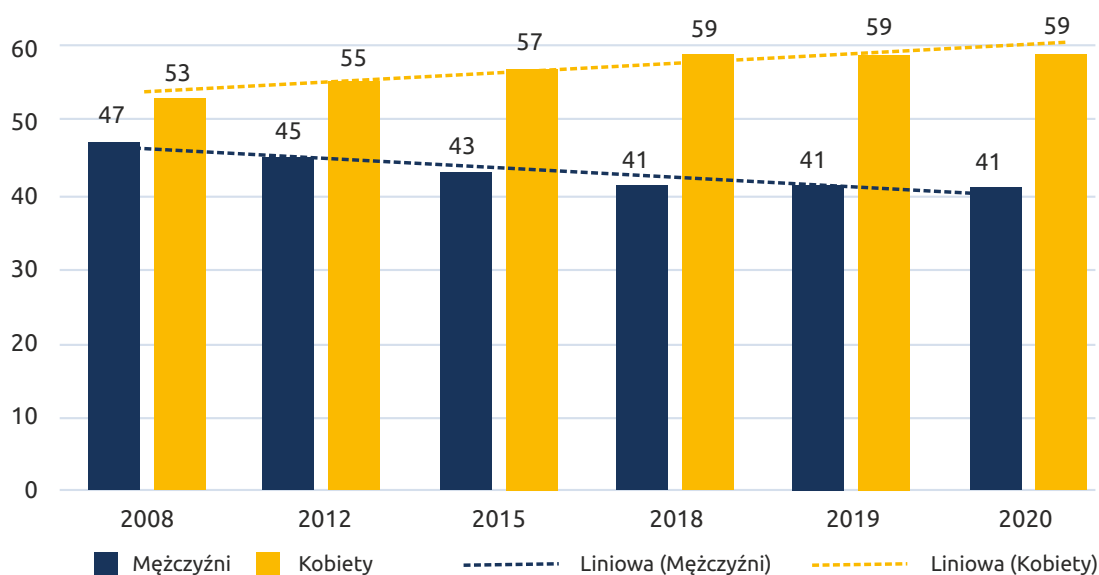
W 2008 roku Collegium Medicum zatrudniało 2292 osób (39% to mężczyźni, 61% to kobiety), a w 2020 roku o 333 pracowników więcej (ogółem 34% stanowią mężczyźni, 66% kobiety – zob. tabela 2). Mimo że kobiety stanowią zdecydowaną większość wśród zatrudnionych osób zarówno w grupie nauczycieli akademickich, jak i nienauczycieli (zob. wykres 15, 16, 17), są one niedoreprezentowane w strukturach decyzyjnych CM⁶¹.

Tabela 2. Liczebność mężczyzn i kobiet wśród osób zatrudnionych na UJ CM, stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat

										
	NAUCZYCIELE AKADEMICCY		NIENAUZYCIELE				OGÓŁEM			
										
2008	586	669	57	293	237	450	880	1412	2292	
2012	610	736	56	353	197	351	863	1440	2303	
2015	622	818	69	386	208	342	899	1546	2445	
2018	640	921	56	421	217	345	913	1687	2600	
2019	648	932	54	419	211	343	913	1694	2607	
2020	650	953	55	413	199	355	904	1721	2625	

Nauczyciele akademicki UJ CM

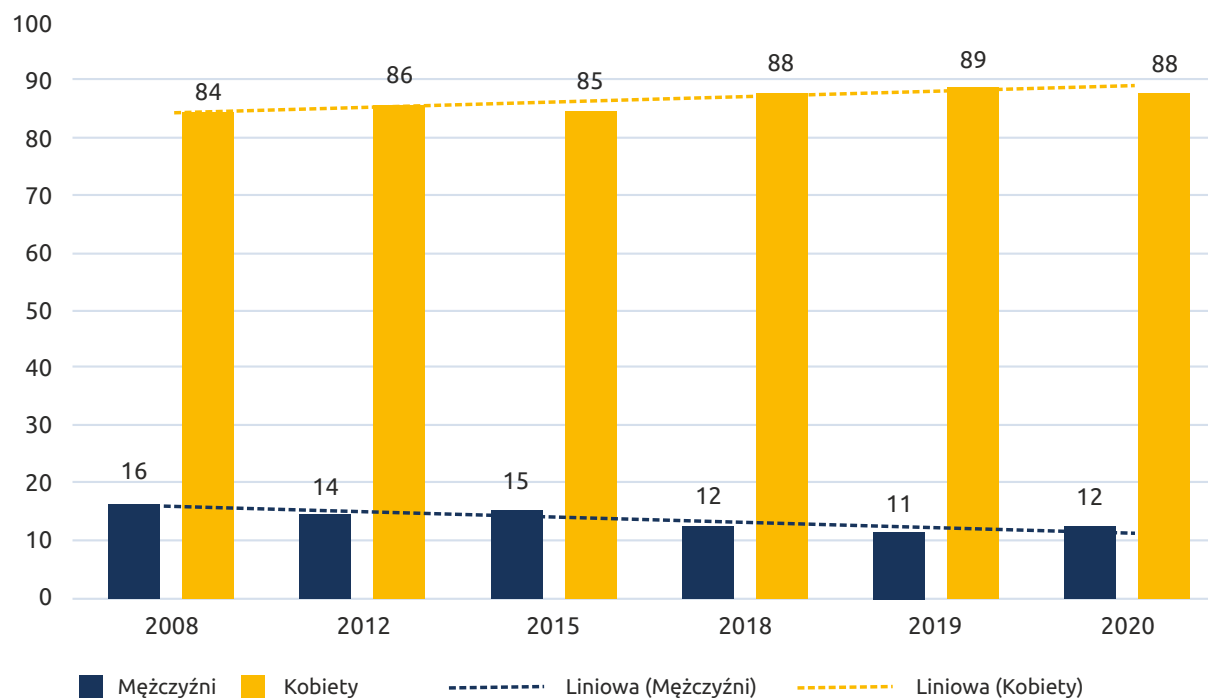
Wykres 15. Odsetek mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich na UJ CM, stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat



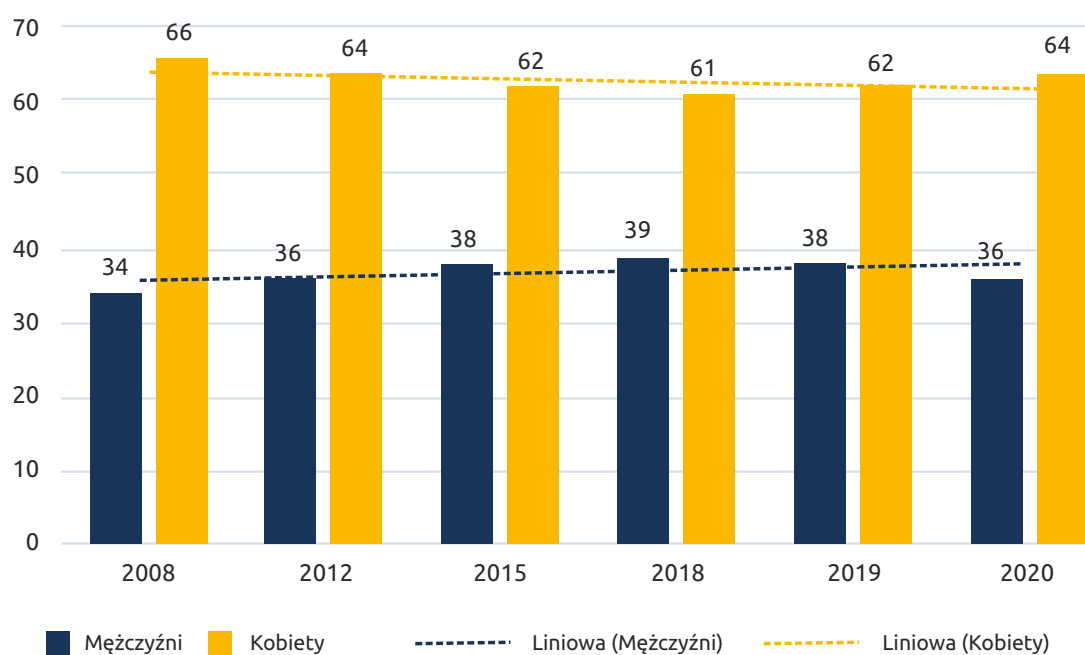
⁶¹ Zob.: <https://www.cm-uj.krakow.pl/index.php/collegium/wladze/> (data dostępu: 31.12.2020), a także podrozdział 3.2. Władze w kadencjach 2016–2020 i 2020–2024.

Nienauczyciele UJ CM

Wykres 16. Odsetek mężczyzn i kobiet wśród pracowników administracyjnych na UJ CM, stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat



Wykres 17. Odsetek mężczyzn i kobiet wśród pozostałych pracowników na UJ CM, stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat



Mężczyźni i kobiety wśród nauczycieli akademickich według stopni i tytułów zawodowych/naukowych

Z analizy liczebności nauczycieli akademickich według stopni i tytułów na UJ i UJ CM w okresie 2008–2020 wynika, że wśród osób z tytułem magistra i stopniem doktora zazwyczaj kobiety przeważają liczebnie nad mężczyznami (na przykład w 2020 roku na UJ pracownikami naukowymi byli w 38% mężczyźni i w 62% kobiety z tytułem magistra, n=397, a na UJ CM w 34% mężczyźni i w 66% kobiety, n=461), natomiast od doktora habilitowanego wzwyż tendencja jest odwrotna: mężczyźni przeważają liczebnie nad kobietami, choć od 2008 roku proporcje płci w grupie doktorów habilitowanych stopniowo się wyrównują. Wyjątek stanowiły lata 2019–2020 na UJ CM na poziomie doktora habilitowanego; kobiety posiadające ten stopień naukowy nieznacznie przeważały liczebnie nad mężczyznami (w 2019 roku 49% do 51%, n=237, a w 2020 roku 48% do 52%, n=241 – zob. tabela 4). Gdy chodzi o osoby z tytułem profesora wśród nauczycieli akademickich, to dysproporcja płci w latach 2008–2020 zarówno w UJ, jak i UJ CM w tej grupie niemal nie ulega zmianie (np. w 2020 roku UJ zatrudniał w 74% mężczyzn i w 26% kobiety, n=387, a CM w 68% mężczyzn i w 32% kobiety z tytułem profesora, n=177 – zob. tabela 3, 4).

Tabela 3. Mężczyźni i kobiety wśród nauczycieli akademickich według stopni i tytułów zawodowych/naukowych na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

Nauczyciele akademicki		2008		Ogółem	Nauczyciele akademicki		2012		Ogółem
Mgr		109 (30,36%)	250 (69,64%)	359	Mgr		118 (33,9%)	230 (66,1%)	348
Dr		698 (51,4%)	660 (48,6%)	1358	Dr		672 (48,73%)	707 (51,27%)	1379
Dr hab.		283 (65,06%)	152 (34,94%)	435	Dr hab.		339 (64,57%)	186 (35,43%)	525
Prof.		303 (77,1%)	90 (22,9%)	393	Prof.		301 (74,32%)	104 (25,68%)	405

Nauczyciele akademicki		2015		Ogółem	Nauczyciele akademicki		2018		Ogółem
Mgr		123 (34,65%)	232 (65,35%)	355	Mgr		124 (34,54%)	235 (65,46%)	359
Dr		654 (47,74%)	716 (52,26%)	1370	Dr		663 (46,62%)	759 (53,38%)	1422
Dr hab.		400 (62,02%)	245 (37,98%)	645	Dr hab.		444 (59,04%)	308 (40,96%)	752
Prof.		309 (73,4%)	112 (26,6%)	421	Prof.		297 (72,97%)	110 (27,03%)	407

Nauczyciele akademicki		2019		Ogółem	Nauczyciele akademicki		2020		Ogółem
Mgr		131 (34,38%)	250 (65,62%)	381	Mgr		150 (37,78%)	247 (62,22%)	397
Dr		671 (47,19%)	751 (52,81%)	1422	Dr		651 (46,01%)	764 (53,99%)	1415
Dr hab.		463 (56,74%)	353 (43,26%)	816	Dr hab.		494 (56,85%)	375 (43,15%)	869
Prof.		295 (74,12%)	103 (25,88%)	398	Prof.		285 (73,64%)	102 (26,36%)	387

Tabela 4. Mężczyźni i kobiety wśród nauczycieli akademickich według stopni i tytułów zawodowych/naukowych na UJ CM, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

Nauczyciele akademickcy		2008		Ogółem	Nauczyciele akademickcy		2012		Ogółem
Mgr		69 (32,86%)	141 (67,14%)	210	Mgr		139 (35,55%)	252 (64,45%)	391
Dr		249 (41,5%)	351 (58,5%)	600	Dr		285 (41,61%)	400 (58,39%)	685
Dr hab.		112 (51,14%)	107 (48,86%)	219	Dr hab.		95 (65,52%)	50 (34,48%)	145
Prof.		156 (69,03%)	70 (30,97%)	226	Prof.		91 (72,8%)	34 (27,2%)	125

Nauczyciele akademickcy		2015		Ogółem	Nauczyciele akademickcy		2018		Ogółem
Mgr		135 (34,09%)	261 (65,91%)	396	Mgr		145 (32,22%)	305 (67,78%)	450
Dr		274 (38,59%)	436 (61,41%)	710	Dr		270 (36,99%)	460 (63,01%)	730
Dr hab.		116 (58,88%)	81 (41,12%)	197	Dr hab.		114 (51,58%)	107 (48,42%)	221
Prof.		97 (70,8%)	40 (29,2%)	137	Prof.		111 (69,38%)	49 (30,62%)	160

Nauczyciele akademickcy		2019		Ogółem	Nauczyciele akademickcy		2020		Ogółem
Mgr		153 (33,63%)	302 (66,37%)	455	Mgr		156 (33,84%)	305 (66,16%)	461
Dr		263 (36,63%)	455 (63,37%)	718	Dr		259 (35,77%)	465 (64,23%)	724
Dr hab.		116 (48,95%)	121 (51,05%)	237	Dr hab.		115 (47,72%)	126 (52,28%)	241
Prof.		116 (68,24%)	54 (31,76%)	170	Prof.		120 (67,78%)	57 (32,2%)	177

Mężczyźni i kobiety wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych w poszczególnych jednostkach działalności podstawowej

Przyglądając się danym dotyczącym proporcji płci wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych w poszczególnych jednostkach działalności podstawowej UJ i UJ CM w 2020 roku można stwierdzić, iż na 18 jednostek (w tym 16 wydziałów i 2 pozostałe jednostki⁶²) kobiety dominują liczebnie w 11, mężczyźni zaś w 7. Jednostkami o wyraźnej przewadze liczebnej mężczyzn są następujące wydziały: Wydział Prawa i Administracji (66% do 34%, n=241), Wydział Historyczny (70% do 30%, n=189), Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej (81% do 19%, n=224) oraz Wydział Matematyki i Informatyki (86% do 15%, n=156). Na trzech wydziałach proporcje płci są zbliżone: Wydział

⁶² Dwie pozostałe jednostki to: Ośrodek Międzyobszarowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych i Społecznych oraz Ośrodek Międzyobszarowych Indywidualnych Studiów Matematyczno-Przyrodniczych.

Chemii (53% do 47%, n=189), Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych (52% do 48%, n=259) oraz Wydział Geografii i Geologii (55% do 45%, n=83), natomiast w przypadku pozostałych wydziałów i jednostek działalności podstawowej wśród nauczycieli akademickich licznie przeważają kobiety (zob. wykres 18 i tabela 5).

Jak wynika z poniższego zestawienia, większy odsetek kobiet w porównaniu z mężczyznami (w ramach wspomnianych 11 komórek organizacyjnych) występował zarówno w jednostkach o profilu humanistycznym i społecznym, jak i ścisłym oraz przyrodniczym.

Wykres 18. Odsetek mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych w poszczególnych jednostkach działalności podstawowej UJ i UJ CM, stan na 31.12.2020

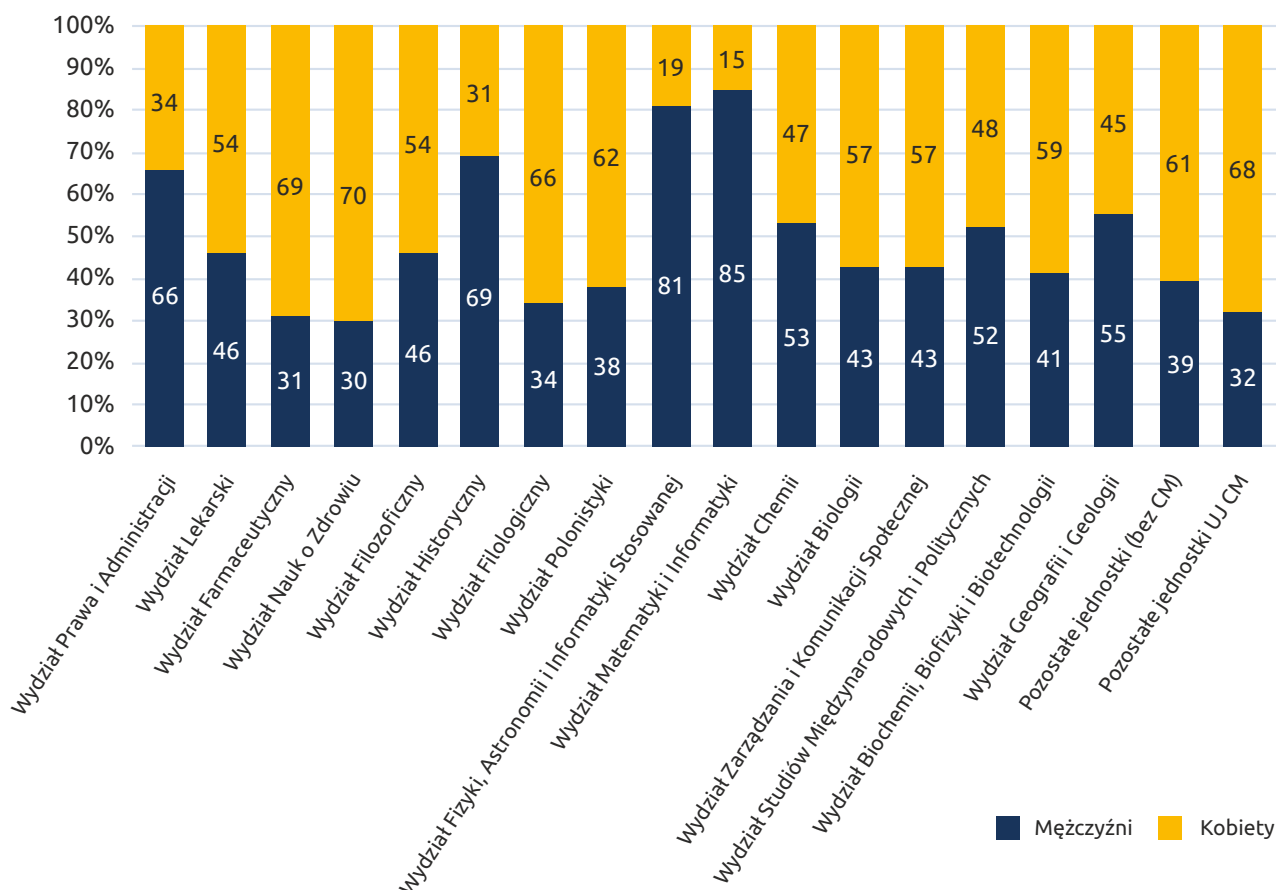


Tabela 5. Liczebności mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych w poszczególnych jednostkach działalności podstawowej UJ i UJCM, stan na 31.12.2020

Wydział / Jednostka	Pracownicy naukowcy		
			  
Wydział Prawa i Administracji	159	82	241
Wydział Lekarski	474	553	1027
Wydział Farmaceutyczny	62	141	203
Wydział Nauk o Zdrowiu	81	190	271
Wydział Filozoficzny	137	158	295
Wydział Historyczny	131	58	189
Wydział Filologiczny	133	261	394
Wydział Polonistyki	70	114	184
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	182	42	224
Wydział Matematyki i Informatyki	133	23	156
Wydział Chemii	101	88	189
Wydział Biologii	70	92	162
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej	114	153	267
Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych	135	124	259
Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	71	104	175
Wydział Geografii i Geologii	46	37	83
Pozostałe jednostki (bez CM)	98	152	250
Pozostałe jednostki UJ CM	33	69	102
Ogółem	2230	2441	4671

Mężczyźni i kobiety wśród nauczycieli akademickich według dziedzin nauki

Analiza liczebności mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich według dziedzin nauki w 2020 roku pokazuje, iż na UJ znacząca dysproporcja płci występuje w obrębie nauk inżyneryjno-technicznych (71% do 29%, n=42), ścisłych i przyrodniczych (61% do 39%, n=962), w których przeważają mężczyźni, a także w obrębie nauk rolniczych (0 do 100%, n=8) oraz medycznych i o zdrowiu (38% do 62%, n=52), gdzie licznie dominują kobiety. W naukach humanistycznych (47% do 53%, n=1089) i społecznych (53% do 47%, n=526), zob. wykres 19 i tabela 6, proporcje płci są zbliżone. Są to wyuczone dziedziny nauk, co oznacza, że podział bazuje na wykształceniu danej osoby pracującej.

Wykres 19. Odsetek mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich według dziedzin nauki na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12.2020

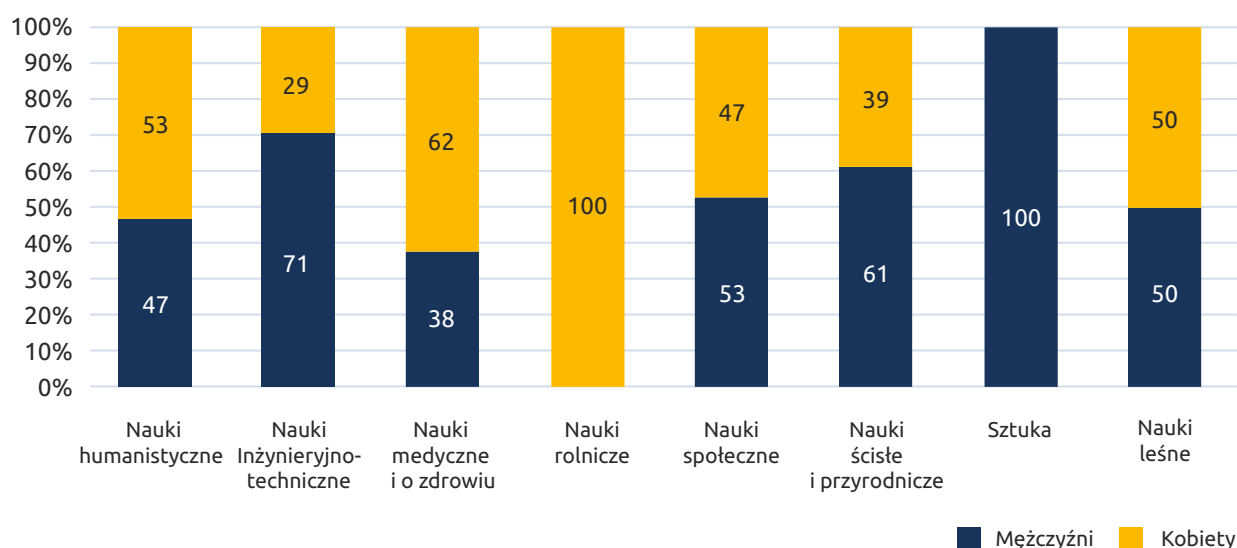


Tabela 6. Liczebność mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich według dziedzin nauki na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12.2020

Dziedzina nauki	Pracownicy naukowcy		
			
Nauki humanistyczne	515	574	1089
Nauki inżynieryjno-techniczne	30	12	42
Nauki medyczne i o zdrowiu	20	32	52
Nauki rolnicze	0	8	8
Nauki społeczne	279	247	526
Nauki ścisłe i przyrodnicze	591	371	962
Sztuka	1	0	1
Nauki leśne	1	1	2
	1245	1437	2682

Natomiast na UJ CM największe dysproporcje występują w naukach ścisłych i przyrodniczych (24% do 76%, $n=46$) oraz społecznych (35% do 65%, $n=20$). W tych dziedzinach kobiety przeważają znacząco liczebnie nad mężczyznami, natomiast równowaga występuje w naukach inżynieryjno-technicznych ($n=4$). W naukach humanistycznych (43% do 57%, $n=23$) oraz medycznych i o zdrowiu (44% do 56%, $n=1040$) nie zidentyfikowano znaczących dysproporcji – nieznacznie przeważają w nich liczebnie kobiety (zob. wykres 20).

Wykres 20. Odsetek mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych na UJ CM według dziedzin nauki, stan na 31.12.2020

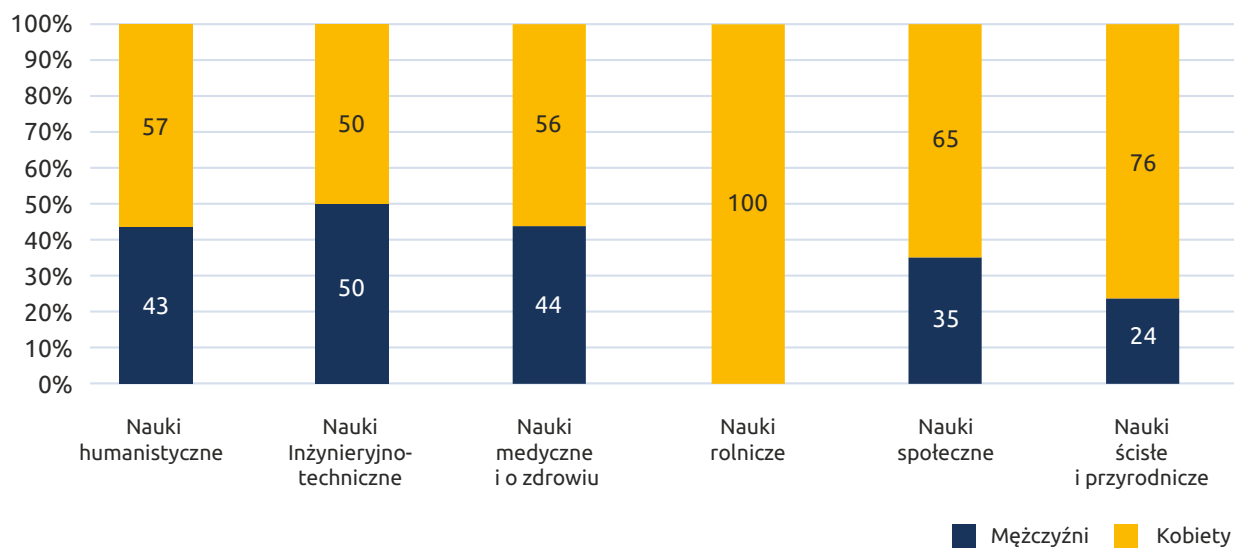


Tabela 7. Liczebność mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych na UJ CM według dziedzin nauki, stan na 31.12.2020

Wydział / Jednostka	Pracownicy naukowcy		
			
Nauki humanistyczne	10	13	23
Nauki inżynieryjno-techniczne	2	2	4
Nauki medyczne i o zdrowiu	462	578	1040
Nauki rolnicze	0	1	1
Nauki społeczne	7	13	20
Nauki ścisłe i przyrodnicze	11	35	46
Ogółem	492	642	1134

3.3.2. Kierownictwo projektów

Projekty finansowane przez instytucje krajowe i zagraniczne stanowią współcześnie integralną część kariery uniwersyteckiej, zarówno wśród pracowników akademickich, jak i nienauczycieli. Poniżej wnioski z analizy obejmującej zagadnienie kierowania projektami w podziale na płeć.

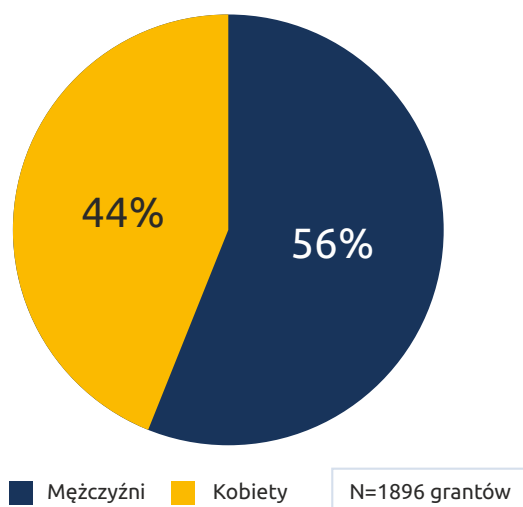
Liczba projektów

Liczba otrzymanych grantów na projekty na Uniwersytecie Jagiellońskim i w Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego wśród pracowników akademickich i administracyjnych waha się w danym roku między 299 a 553. W sumie w okresie 2016–2020 pozyskano 4141 grantów⁶⁴. Nieco ponad połowę projektów kierowały kobiety (51%). Należy podkreślić, iż kierowanie projektami wynika z konkursów o uzyskanie grantu, a nie z polityki zatrudnieniowej uniwersytetu. Na wstępie tej części analizy warto również zaznaczyć, iż mniejsza liczba grantów realizowanych od 2020 roku zarówno w UJ, jak i UJ CM, może wynikać m.in. z tego, że: 1) Z początkiem roku nie wszystkie granty przyznane w 2020 roku znalazły się w bazie SAP (dokumenty są procedowane, nie są podpisane jeszcze umowy itp.). 2) Z powodu pandemii COVID-19 przyznano mniej grantów lub rzadziej o nie wnioskowano. 3) Zmienił się harmonogram konkursów Narodowego Centrum Nauki, w związku z czym np. do programu PRELUDIUM organizowany jest nabór tylko raz w roku (wcześniej w roku organizowano dwie edycje).

Projekty realizowane na UJ (bez UJ CM)

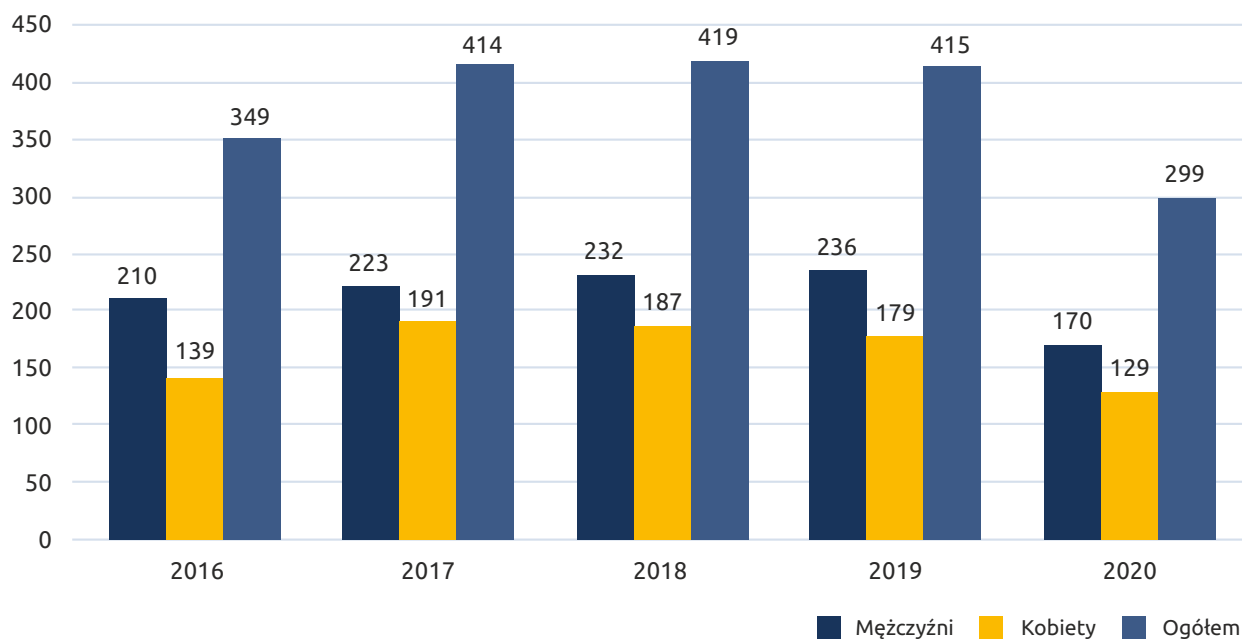
Liczba otrzymanych grantów na projekty na Uniwersytecie Jagiellońskim (bez UJ CM) waha się w danym roku między 299 a 419. W sumie w okresie 2016–2020 pozyskano 1896 grantów. Większością projektów kierowali mężczyźni (56%).

Wykres 21. Odsetek osób kierujących projektami realizowanymi na UJ (bez UJ CM) w podziale na płeć w latach 2016–2020



⁶⁴ Chodzi m.in. o następujące źródła finansowania: fundusze strukturalne, programy Komisji Europejskiej oraz środki: Ministerstwa Edukacji Narodowej, Fundacji na rzecz Nauki Polskiej, Narodowego Centrum Nauki czy Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.

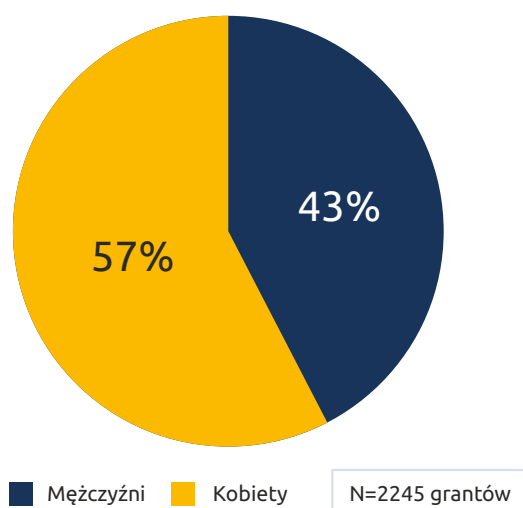
Wykres 22. Liczba osób kierujących projektami na UJ (bez UJ CM) w podziale na płeć z uwzględnieniem roku rozpoczęcia, stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat



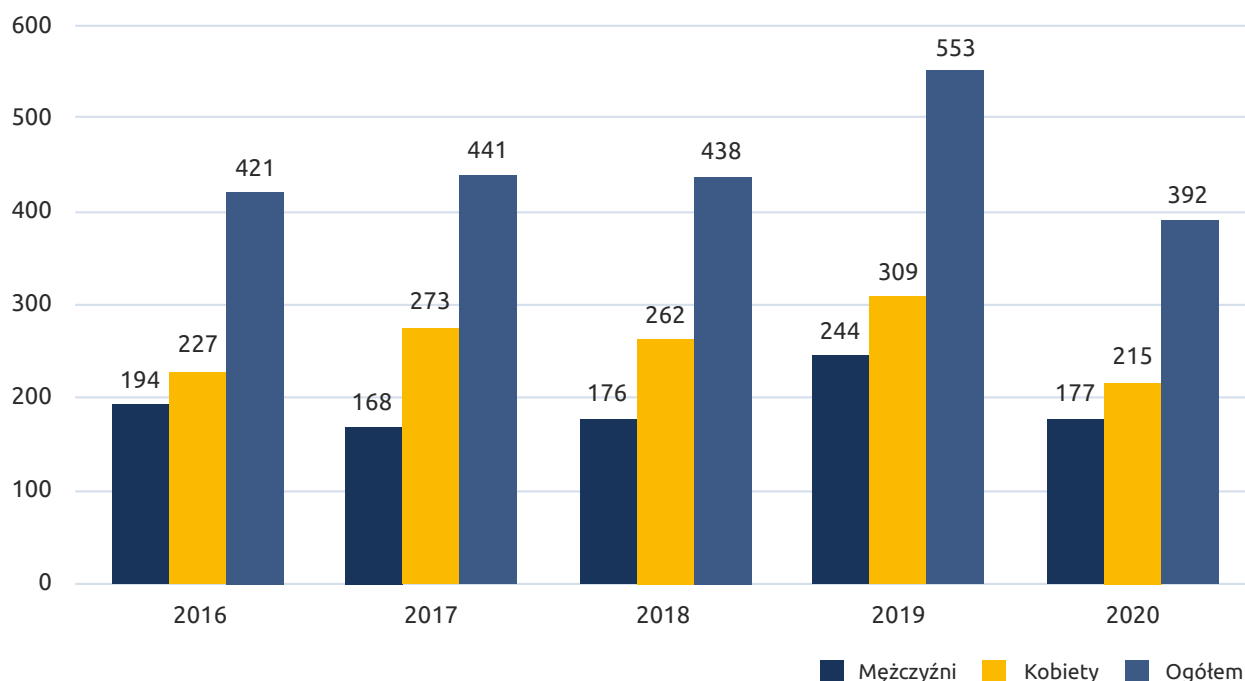
Projekty realizowane na UJ CM

W Collegium Medicum w okresie 2016–2020 wygrano 2245 grantów, których większością kierowały kobiety (57%).

Wykres 23. Odsetek osób kierujących projektami na UJ CM w podziale na płeć z w latach 2016–2020



Wykres 24. Liczba osób kierujących projektami na UJ CM w podziale na płeć z uwzględnieniem roku rozpoczęcia, stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat



Projekty realizowane w poszczególnych jednostkach działalności podstawowej

Na przestrzeni pięciu lat najwięcej grantów na UJ zdobyły osoby zatrudnione na Wydziale Filozoficznym (258). Realizowanymi w ich ramach projektami kierowało 44% mężczyzn i 56% kobiet. Kobiety dominowały liczebnie nad mężczyznami w roli kierowniczek w 8 z 18 jednostek działalności podstawowej UJ (zob. tabela 8). Z kolei w CM najwięcej grantów uzyskał Wydział Lekarski (1400). Funkcje kierowników projektu w CM pełnili wówczas w 48% mężczyźni i w 52% kobiety. Na wszystkich trzech wydziałach CM kobiety częściej od mężczyzn pełniły rolę kierownika projektu (zob. tabela 9).

Tabela 8. Liczba osób kierujących projektami w poszczególnych jednostkach działalności podstawowej UJ (bez UJ CM) w podziale na płeć, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

Wydział / Jednostka	2016			2017		
	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Wydział Prawa i Administracji	18 (69,23%)	8 (30,77%)	26	12 (60%)	8 (40%)	20
Wydział Filozoficzny	22 (48,89%)	23 (51,11%)	45	27 (45%)	33 (55%)	60
Wydział Historyczny	16 (61,54%)	10 (38,46%)	26	13 (65%)	7 (35%)	20
Wydział Filologiczny	4 (66,67%)	2 (33,33%)	6	3 (60%)	2 (40%)	5
Wydział Polonistyki	7 (33,33%)	14 (66,67%)	21	7 (77,78%)	2 (22,22%)	9
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	31 (91,18%)	3 (8,82%)	34	44 (86,28%)	7 (13,72%)	51
Wydział Matematyki i Informatyki	14 (93,33%)	1 (6,67%)	15	13 (68,42%)	6 (31,58%)	19

Wydział Chemii	19 (57,58%)	14 (42,42%)	33	33 (54,1%)	28 (45,9%)	61
Wydział Biologii	14 (38,89%)	22 (61,11%)	36	14 (42,42%)	19 (57,58%)	33
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej	6 (54,55%)	5 (45,45%)	11	7 (41,18%)	10 (58,82%)	17
Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych	12 (70,59%)	5 (29,41%)	17	12 (42,86%)	16 (57,14%)	28
Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	18 (48,65%)	19 (51,35%)	37	11 (28,95%)	27 (71,05%)	38
Wydział Geografii i Geologii*	3 (75%)	1 (25%)	4	9 (75%)	3 (25%)	12
Biblioteka Jagiellońska	0	1 (100%)	1	2 (66,67%)	1 (33,33%)	3
Jagiellońskie Centrum Rozwoju Leków	1 (33,33%)	2 (66,67%)	3	4 (36,36%)	7 (63,64%)	11
Małopolskie Centrum Biotechnologii	8 (61,54%)	5 (38,46%)	13	10 (66,67%)	5 (33,33%)	15
Solaris	2 (100%)	0	2	0	2 (100%)	2
Inne**	15 (78,95%)	4 (21,05%)	19	2 (20%)	8 (80%)	10

Wydział / Jednostka	 2018	 Ogółem	 2019	 Ogółem		
Wydział Prawa i Administracji	18 (69,23%)	8 (30,77%)	26	25 (86,21%)	4 (13,79%)	29
Wydział Filozoficzny	21 (38,89%)	33 (61,11%)	54	28 (49,12%)	29 (50,88%)	57
Wydział Historyczny	21 (72,41%)	8 (27,59%)	29	14 (58,33%)	10 (41,67%)	24
Wydział Filologiczny	3 (33,33%)	6 (66,67%)	9	7 (53,85%)	6 (46,15%)	13
Wydział Polonistyki	6 (46,15%)	7 (53,85%)	13	1 (20%)	4 (80%)	5
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	41 (85,42%)	7 (14,58%)	48	26 (76,47%)	8 (23,53%)	34
Wydział Matematyki i Informatyki	21 (84%)	4 (16%)	25	20 (95,24%)	1 (4,76%)	21
Wydział Chemii	27 (64,29%)	15 (35,71%)	42	29 (60,42%)	19 (39,58%)	48
Wydział Biologii	15 (35,71%)	27 (64,29%)	42	17 (40,48%)	25 (59,52%)	42
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej	3 (27,27%)	8 (72,73%)	11	3 (33,33%)	6 (66,67%)	9
Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych	13 (65%)	7 (35%)	20	15 (60%)	10 (40%)	25
Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	18 (41,86%)	25 (58,14%)	43	19 (45,24%)	23 (54,76%)	42
Wydział Geografii i Geologii*	8 (57,14%)	6 (42,86%)	14	8 (50%)	8 (50%)	16

Biblioteka Jagiellońska	0	1 (100%)	1	1 (100%)	0	1
Jagiellońskie Centrum Rozwoju Leków	4 (40%)	6 (60%)	10	3 (30%)	7 (70%)	10
Małopolskie Centrum Biotechnologii	11 (55%)	9 (45%)	20	10 (62,5%)	6 (37,5%)	16
Solaris	0	1 (100%)	1	0	0	0
Inne**	2 (18,18%)	9 (81,82%)	11	10 (43,48%)	13 (56,52%)	23

Wydział / Jednostka	2020		Ogółem
Wydział Prawa i Administracji	12 (66,67%)	6 (33,33%)	18
Wydział Filozoficzny	16 (38,1%)	26 (61,9%)	42
Wydział Historyczny	5 (55,56%)	4 (44,44%)	9
Wydział Filologiczny	4 (50%)	4 (50%)	8
Wydział Polonistyki	3 (33,33%)	6 (66,67%)	9
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	25 (80%)	5 (20%)	30
Wydział Matematyki i Informatyki	20 (95,24%)	1 (4,76%)	21
Wydział Chemii	27 (65,85%)	14 (34,15%)	41
Wydział Biologii	10 (45,45%)	12 (54,55%)	22
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej	4 (36,36%)	7 (63,64%)	11
Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych	3 (42,86%)	4 (57,14%)	7
Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	10 (43,48%)	13 (56,52%)	23
Wydział Geografii i Geologii*	5 (55,56%)	4 (44,44%)	9
Biblioteka Jagiellońska	1 (100%)	0	1
Jagiellońskie Centrum Rozwoju Leków	4 (50%)	4 (50%)	8
Małopolskie Centrum Biotechnologii	13 (59,09%)	9 (40,91%)	22
Solaris	3 (50%)	3 (50%)	6
Inne**	5 (41,67%)	7 (58,33%)	12

* Wydział powstał w 2017 roku.

** Dział Obsługi Studentów Zagranicznych, Pion Rektora ds. Rozwoju, Polski Ośrodek Naukowy UJ.

Tabela 9. Liczba osób kierujących projektami w poszczególnych jednostkach działalności podstawowej na UJ CM w podziale na płeć, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

Wydział / Jednostka	2016		Ogółem	2017		Ogółem
Wydział Lekarski	148 (51,93%)	137 (48,07%)	285	112 (42,75%)	150 (57,25%)	262
Wydział Farmaceutyczny	25 (26,88%)	68 (73,12%)	93	43 (38,39%)	69 (61,61%)	112
Wydział Nauk o Zdrowiu	21 (48,84%)	22 (51,16%)	43	13 (19,7%)	53 (80,3%)	66
Centrum Językowe UJ CM	0	0	0	0	0	0
Centrum Innowacji Medycznej CM	-	-	-	-	-	-
Biblioteka Medyczna	0	0	0	0	1 (100%)	1

Wydział / Jednostka	2018		Ogółem	2019		Ogółem
Wydział Lekarski	122 (45,52%)	146 (54,48%)	268	168 (47,86%)	183 (52,14%)	351
Wydział Farmaceutyczny	30 (29,13%)	73 (70,88%)	103	44 (37,28%)	74 (62,71%)	118
Wydział Nauk o Zdrowiu	24 (36,92%)	41 (63,08%)	65	32 (39,02%)	50 (60,98%)	82
Centrum Językowe UJ CM	0	1 (100%)	1	0	0	0
Centrum Innowacji Medycznej CM	-	-	-	-	-	-
Biblioteka Medyczna	0	1 (100%)	1	0	2 (100%)	2

Wydział / Jednostka	2020		Ogółem
Wydział Lekarski	120 (51,28%)	146 (54,48%)	234
Wydział Farmaceutyczny	32 (32,99%)	73 (70,88%)	97
Wydział Nauk o Zdrowiu	21 (38,89%)	41 (63,08%)	54
Centrum Językowe UJ CM	0	0	0
Centrum Innowacji Medycznej CM	4 (66,67%)	2 (33,33%)	6
Biblioteka Medyczna	0	1 (100%)	1

Typy projektów w podziale na płeć

Poddając analizie liczbę projektów realizowanych przy UJ i CM w latach 2016–2020 w oparciu o kryterium „typ projektu” widać wyraźnie, że zarówno mężczyźni, jak i kobiety, najczęściej otrzymywali granty w ramach projektów badawczych (wyliczenia zbiorcze za lata 2016–2020). Kobiety pracujące na UJ rzadziej od mężczyzn zdobywały środki na projekty badawcze (43% do 57%) oraz te określane jako „inne”⁶⁵ (37% do 63%). Projekty UJ o charakterze inwestycyjnym były kierowane wyłącznie przez mężczyzn, natomiast w przypadku projektów edukacyjnych proporcje płci były wyrównane (zob. tabela 10).

Tabela 10. Typy projektów realizowanych na UJ (bez UJ CM) w podziale na płeć, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

Typ projektu	 2016 	Ogółem	 2017 	Ogółem		
Badawczy	160 (57,55%)	118 (42,45%)	278	196 (56,65%)	150 (43,35%)	346
Edukacyjny	24 (64,87%)	13 (35,13%)	37	20 (40,82%)	29 (59,18%)	49
Inwestycyjny	1 (100%)	0	1	1 (100%)	0	1
Inny	25 (75,76%)	8 (24,24%)	33	6 (33,33%)	12 (66,67%)	18

Typ projektu	 2018 	Ogółem	 2019 	Ogółem		
Badawczy	200 (56,34%)	155 (43,66%)	355	185 (55,56%)	148 (44,44%)	333
Edukacyjny	10 (37,04%)	17 (62,96%)	27	26 (54,17%)	22 (45,83%)	48
Inwestycyjny	0	1 (100%)	1	0	0	0
Inny	22 (61,11%)	14 (38,89%)	36	25 (73,53%)	9 (26,47%)	34

Typ projektu	 2020 	Ogółem	
Badawczy	148 (57,14%)	111 (42,86%)	259
Edukacyjny	9 (50%)	9 (50%)	18
Inwestycyjny	1 (100%)	0	1
Inny	12 (57,14%)	9 (42,86%)	21

⁶⁵ Do kategorii „inne” CWN UJ zakwalifikowało m.in. projekty: upowszechniające naukę, promocyjne, szkoleniowe oraz tłumaczeniowe.

Kobiety pracujące w Collegium Medicum rzadziej od mężczyzn zdobywały środki na projekty edukacyjne (23% do 77%). W kategorii projektów szkoleniowych proporcje płci były wyrównane. Podobnie jak w przypadku UJ, projekty „inne”⁶⁶ realizowane w CM w latach 2016–2020 były kierowane częściej przez mężczyzn (67,5% do 32,5%), a te o charakterze inwestycyjnym wyłącznie przez mężczyzn. W odróżnieniu od UJ, projektami badawczymi CM częściej kierowały kobiety (58% do 42%). W kategorii „projekt szkoleniowy” proporcje płci były wyrównane (zob. tabela 11)⁶⁷.

Tabela 11. Typy projektów realizowanych na UJ CM w podziale na płeć, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

Typ projektu	 2016 	Ogółem	 2017 	Ogółem		
Badawczy	188 (45,3%)	227 (54,7%)	415	159 (37,24%)	268 (62,76%)	427
Edukacyjny	3 (100%)	0	3	2 (100%)	0	2
Inwestycyjny	1 (100%)	0	1	-	-	-
Szkoleniowy	1 (100%)	0	1	1 (100%)	0	1
Inny	1 (100%)	0	1	9 (81,82%)	2 (18,18%)	11

Typ projektu	 2018 	Ogółem	 2019 	Ogółem
Badawczy	162 (38,94%) 254 (61,06%)	416	230 (43,48%) 299 (56,52%)	529
Edukacyjny	10 (71,43%) 4 (28,57%)	14	3 (60%) 2 (40%)	5
Inwestycyjny	0 0	0	0 0	0
Szkoleniowy	- -	-	0 2 (100%)	2
Inny	4 (50%) 4 (50%)	8	11 (64,71%) 6 (35,29%)	17

Typ projektu	 2020 	Ogółem	
Badawczy	169 (44,24%)	213 (55,76%)	382
Edukacyjny	6 (85,71%)	1 (14,29%)	7
Inwestycyjny	0	0	0
Szkoleniowy	0	0	0
Inny	2 (66,67%)	1 (33,33%)	3

⁶⁶ Do kategorii „inne” DN UJ CM włączył wszystkie projekty dotyczące działalności upowszechniającej naukę, lecz także część badań własnych UJ oraz Programy Operacyjne MEiN. Znajdują się tam również niektóre badania zlecone, realizowane w formie działalności komercyjnej uczelni.

⁶⁷ Poniższe dane nie pozwalają na określenie preferencji i skuteczności w procesie pozyskiwania dofinansowania w ramach danego typu projektu. Idąc dalej, w przypadku tego zestawienia, nie można jednoznacznie stwierdzić, czy płeć jest czynnikiem różnicującym. Zagadnienia te wymagają dalszych dociekań naukowych w oparciu o metody mieszane (tzn. badania ilościowe i jakościowe).

Kwota dofinansowania realizowanych projektów w podziale na płeć

W toku analizy kierownictwa projektów istotnym zagadnieniem jest także kwota pozyskanego dofinansowania⁶⁸. W obrębie UJ zrealizowano:

307

projektów z przedziału 0–50 tys. zł
(kierowanych w **49%** przez mężczyzn
i w **51%** przez kobiety)

941

projektów z przedziału 50–500 tys. zł
(kierowanych w **46%** przez mężczyzn
i w **54%** przez kobiety)

425

projektów z przedziału 500–1500 tys. zł
(kierowanych w **60%** przez mężczyzn
i w **40%** przez kobiety)

223

projekty z przedziału 1500 tys. zł +
(kierowane w **66%** przez mężczyzn
i w **34%** przez kobiety)

Natomiast w CM zrealizowano:

1822

projekty z przedziału 0–50 tys. zł
(kierowane w **40%** przez mężczyzn
i w **60%** przez kobiety)

315

projektów z przedziału 50–500 tys. zł
(kierowanych w **56%** przez mężczyzn
i w **44%** przez kobiety)

71

projektów z przedziału 500–1500 tys. zł
(kierowanych w **55%** przez mężczyzn
i w **45%** przez kobiety)

37

projektów z przedziału 1500 tys. zł +
(kierowanych w **59%** przez mężczyzn
i w **41%** przez kobiety)

W oparciu o przeanalizowane dane można stwierdzić, że zarówno w ramach UJ, jak i UJ CM, mężczyźni kierują projektami o wyższym poziomie finansowania (tj. 500–1500 tys., 1500 tys.+), natomiast kobiety dominują liczebnie w kierowaniu projektami z przedziału 0–50 tys. oraz 50–500 tys.

⁶⁸ W latach 2016–2019 finansowanie otrzymywano w następujących walutach: złoty (zdecydowana większość projektów), euro (rzadko) oraz amerykański dolar (najrzadziej). Poniższe dane zaprezentowano za pomocą czterech przedziałów kwotowych. Projekty w innych walutach niż złoty przeliczono na polską walutę po kursie z okresu uzyskania grantu.

Tabela 12. Kwota dofinansowania projektów realizowanych na UJ (bez UJ CM) w podziale na płeć, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

Kwota dofinansowania (zł)	 2016 	Ogółem	 2017 	Ogółem		
0-50 tys.	31 (75,61%)	10 (24,39%)	41	22 (33,33%)	44 (66,67%)	66
50-500 tys.	124 (59,05%)	86 (40,95%)	210	118 (56,19%)	92 (43,81%)	210
500-1500 tys.	41 (53,25%)	36 (46,75%)	77	63 (58,88%)	44 (41,12%)	107
1500 tys. +	14 (66,67%)	7 (33,33%)	21	20 (64,52%)	11 (35,48%)	31

Kwota dofinansowania (zł)	 2018 	Ogółem	 2019 	Ogółem		
0-50 tys.	26 (43,33%)	34 (56,67%)	60	48 (50%)	48 (50%)	96
50-500 tys.	104 (54,17%)	88 (45,83%)	192	95 (50,80%)	92 (49,2%)	187
500-1500 tys.	63 (57,8%)	46 (42,2%)	109	54 (71,05%)	22 (28,95%)	76
1500 tys. +	39 (67,24%)	19 (32,76%)	58	39 (69,64%)	17 (30,36%)	56

Kwota dofinansowania (zł)	 2020 	Ogółem	
0-50 tys.	23 (52,27%)	21 (47,73%)	44
50-500 tys.	77 (54,23%)	65 (45,77%)	142
500-1500 tys.	34 (60,71%)	22 (39,29%)	56
1500 tys. +	36 (63,16%)	21 (36,84%)	57

Tabela 13. Kwota dofinansowania projektów realizowanych na UJ CM w podziale na płeć, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

Kwota dofinansowania (zł)	 2016 	Ogółem	 2017 	Ogółem		
0-50 tys.	113 (39,65%)	172 (60,35%)	285	127 (36,18%)	224 (63,82%)	351
50-500 tys.	65 (57,52%)	48 (42,48%)	113	33 (47,14%)	37 (52,86%)	70
500-1500 tys.	12 (70,59%)	5 (29,41%)	17	5 (29,41%)	12 (70,59%)	17
1500 tys. +	4 (66,67%)	2 (33,33%)	6	3 (100%)	0	3

Kwota dofinansowania (zł)	 2018 	Ogółem	 2019 	Ogółem		
0-50 tys.	139 (37,77%)	229 (62,23%)	368	205 (42,27%)	280 (57,73%)	485
50-500 tys.	28 (53,85%)	24 (46,15%)	52	27 (60%)	18 (40%)	45
500-1500 tys.	5 (41,67%)	7 (58,33%)	12	7 (58,33%)	5 (41,67%)	12
1500 tys. +	4 (66,67%)	2 (33,33%)	6	5 (45,45%)	6 (54,55%)	11

Kwota dofinansowania (zł)	 2020 	Ogółem	
0-50 tys.	139 (41,74%)	194 (58,26%)	333
50-500 tys.	22 (62,86%)	13 (37,14%)	35
500-1500 tys.	10 (76,92%)	3 (23,08%)	13
1500 tys.+	6 (54,55%)	5 (45,45%)	11

3.3.3. Program Strategiczny Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza⁶⁹

Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zwana potocznie Konstytucją dla Nauki lub Ustawą 2.0 (Dz. U. z 2020 r. poz. 85, z późn. zm.), zakłada przeznaczanie środków na utrzymanie i rozwój potencjału badawczego, w tym finansowanie programu Inicjatywa doskonałości – Uczelnia badawcza (art. 365 pkt. 2 e). Celem programu jest wyłonienie i wsparcie polskich ośrodków akademickich, które mają dążyć do osiągnięcia statusu uczelni badawczej oraz skutecznie konkurować z najlepszymi uniwersytetami w Europie i na świecie (KDN 2019). 30 października 2019 roku Ministerstwo Edukacji i Nauki ogłosiło wykaz 10 uczelni wyróżnionych w pierwszej edycji konkursu. Wśród nich znalazł się Uniwersytet Jagielloński (BIP MNiSW 2019).

Program Strategiczny Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim charakteryzuje m.in. (ID.UJ 2019):

- zwiększona subwencja UJ o 78 mln zł rocznie przez okres 7 lat (2020–2026);
- zasada 4*I: internacjonalizacja, interdyscyplinarność, innowacyjność, integralność;
- realizacja: „[...] celów związanych ze zwiększeniem wpływu UJ na rozwój światowej nauki, wzmocnieniem współpracy badawczej z renomowanymi instytucjami, podniesieniem jakości kształcenia studentów i doktorantów, stałym rozwojem zawodowym pracowników uczelni, podniesieniem jakości zarządzania Uczelnią oraz budową marki i zwiększeniem wpływu społecznego Uczelni”;
- 7 Priorytetowych Obszarów Badawczych (POB):
 1. *Anthropocene* (przyczyny, przebieg i skutki globalnych zmian środowiska).
 2. *BioS* (biologia strukturalna i translacyjna).
 3. *DigiWorld* (rozwój technologii cyfrowych).
 4. *FutureSoc* (funkcjonowanie społeczeństw w przyszłości).
 5. *Heritage* (dziedzictwo kulturowe).
 6. *SciMat* (tworzenie zaawansowanych materiałów).
 7. *qLife* (choroby społeczno-cywilizacyjne, zdrowie reprodukcyjne i medycyna regeneracyjna).

⁶⁹ Podrozdział został opracowany na podstawie danych dostępnych na stronie: www.id.uj.edu.pl oraz materiałów udostępnionych przez ID UJ.

Rysunek 17. Priorytetowe obszary badawcze programu „Inicjatywa Doskonałości” w UJ



Źródło: www.id.uj.edu.pl

Inicjatywa Doskonałości jest programem strategicznym całego Uniwersytetu Jagiellońskiego. Składa się on z:

Zespołu Koordynującego

powoływanego przez Rektora UJ.

Rady Programu

powoływanej przez Rektora
(lub przewodniczącego Zespołu Koordynującego
na podstawie pełnomocnictwa Rektora),
po 1 przedstawicielu z każdego POB.

Zespołów Sterujących POB

powoływanych przez przewodniczącego
Zespołu Koordynującego.

Koordynatorów POB

powoływanych przez przewodniczącego
Zespołu Koordynującego.

Zespołów Wykonawczych POB

powoływanych przez przewodniczącego
Zespołu Koordynującego.

Koordynatorów GATE

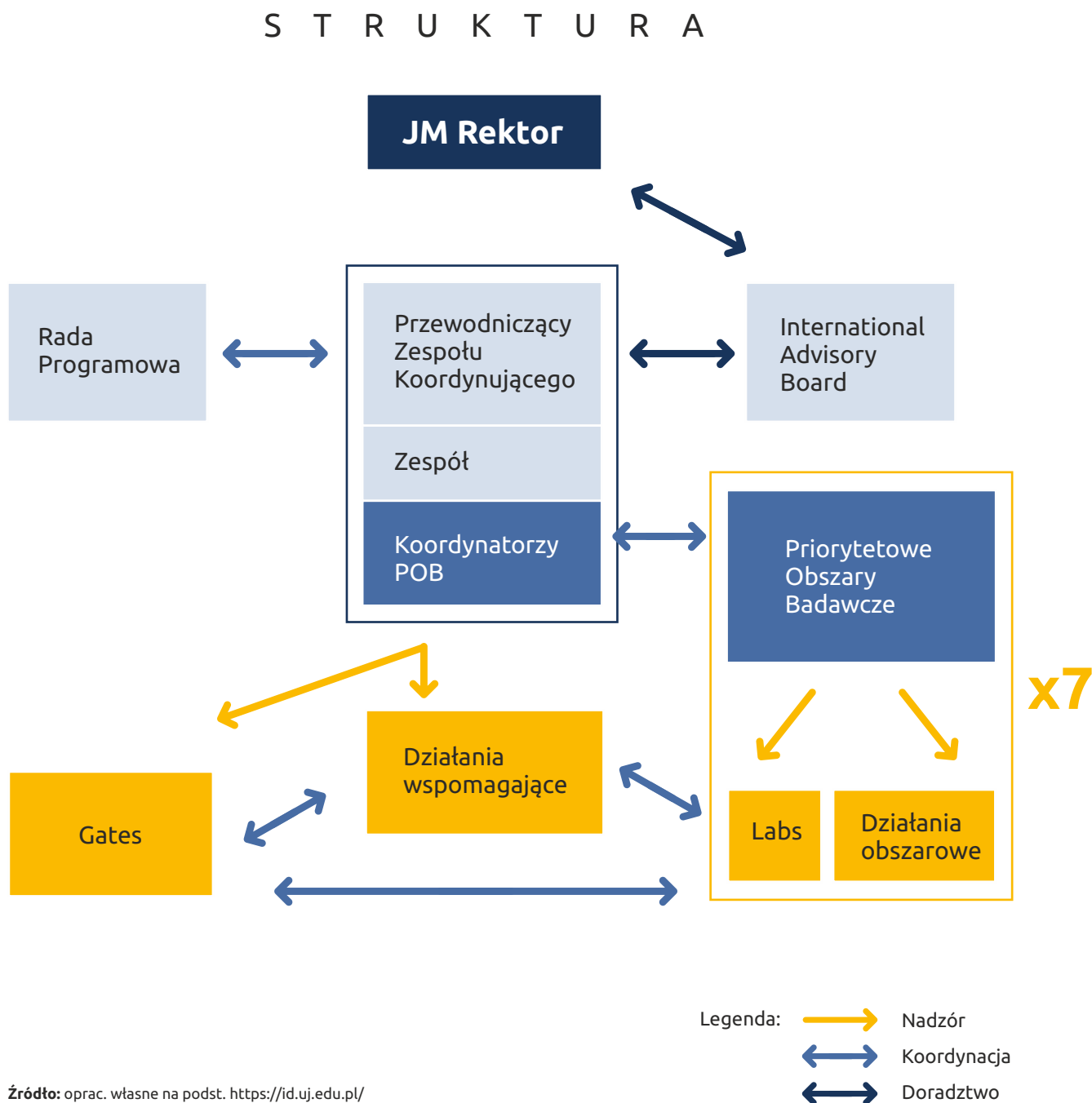
powoływanych przez przewodniczącego
Zespołu Koordynującego na podstawie
pełnomocnictwa Rektora.

Koordynatorów Działów Ogólnouniwersyteckich

powoływanych przez przewodniczącego
Zespołu Koordynującego.

Zespołów Wykonawczych Działów Ogólnouniwersyteckich

powoływanych przez przewodniczącego Zespołu Koordynującego.

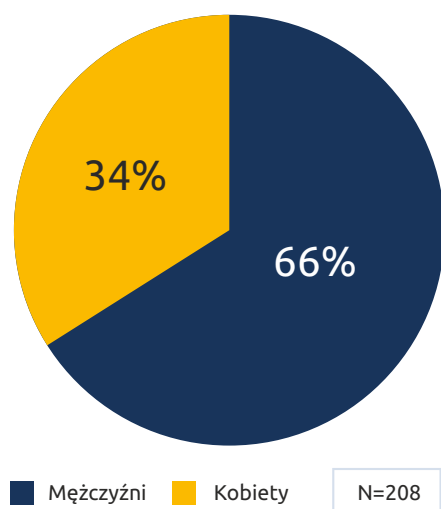


Źródło: oprac. własne na podst. <https://id.uj.edu.pl/>

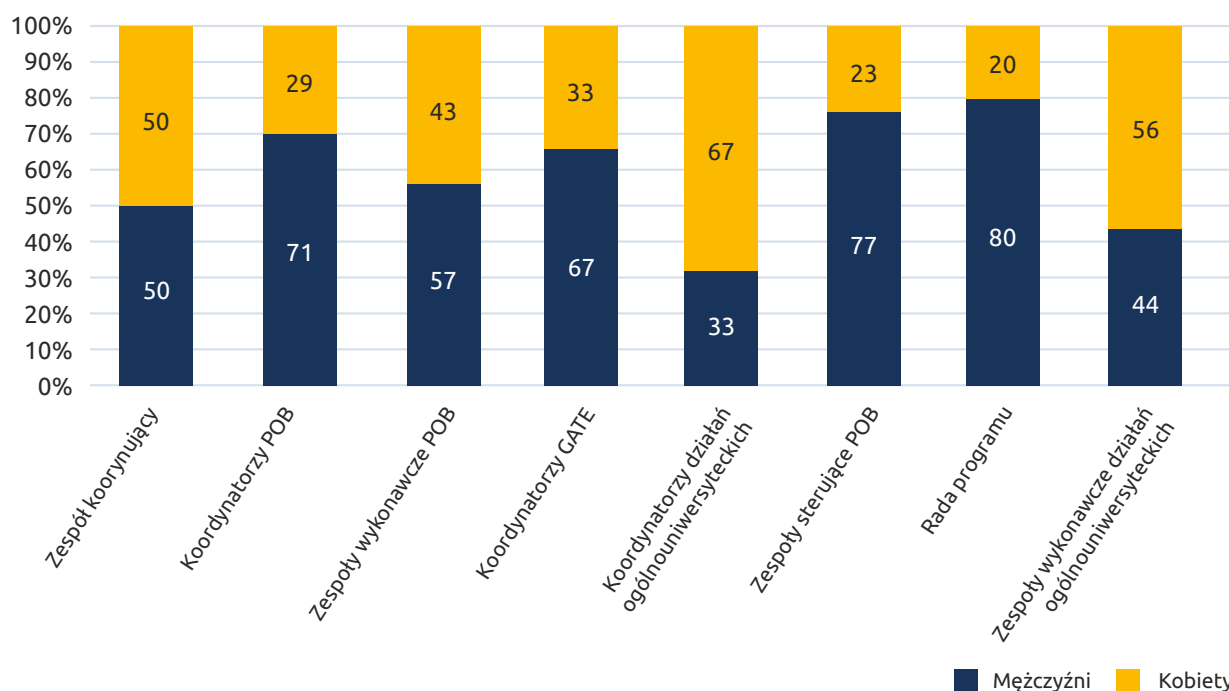
Pod koniec 2020 roku w skład ID UJ wchodziło **208 osób, z czego zdecydowaną większość stanowili mężczyźni – 66%, kobiety zaś 34%**. Zmiany osobowe w strukturze ID.UJ mogą następować w zależności od chęci i/lub możliwości zaangażowania pracowników uczelni w działania Programu⁷⁰.

⁷⁰ Z informacji pozyskanych w dniu 12 października 2020 roku wynika, iż cała społeczność akademicka jest zachęcana do udziału w Programie, a osoby angażowane z zewnątrz wchodzi w jego skład, tak jak przy każdym innym zatrudnieniu. Nie powinno się identyfikować programu ID.UJ ze strukturami organizacyjnymi ze schematu (zob. rysunek 18), gdyż owe struktury mają jedynie wspierać wszystkie osoby kooperujące w realizacji celów założonych w Programie.

Wykres 25. Struktura Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim w podziale na płeć, stan na 31.12.2020



Wykres 26. Odsetek mężczyzn i kobiet w Programie Strategicznym Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim w podziale na jednostki organizacyjne, stan na 31.12.2020



Proporcje płci w poszczególnych komórkach ID.UJ wyglądają następująco:

Zespół koordynujący

W Zespole koordynującym, który liczy 8 osób, występował **parytet**.

Rysunek 19. Zespół koordynujący Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć, stan na 31.12.2020

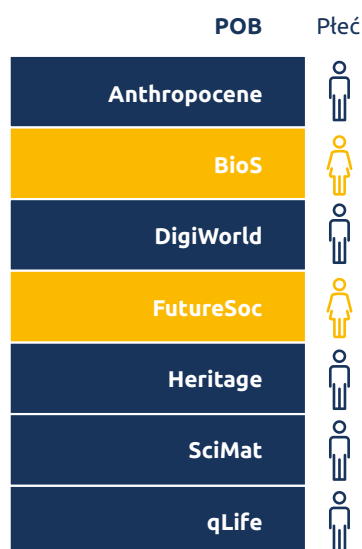
8 osób: 4 mężczyzn i 4 kobiety



Koordynatorzy Priorytetowych Obszarów Badawczych

Spośród siedmiorga koordynatorów Priorytetowych Obszarów Badawczych mężczyźni odpowiadali za za *Anthropocene*, *DigiWorld*, *Heritage*, *SciMat* oraz *qLife*, kobiety zaś za *BioS* i *FutureSoc*.

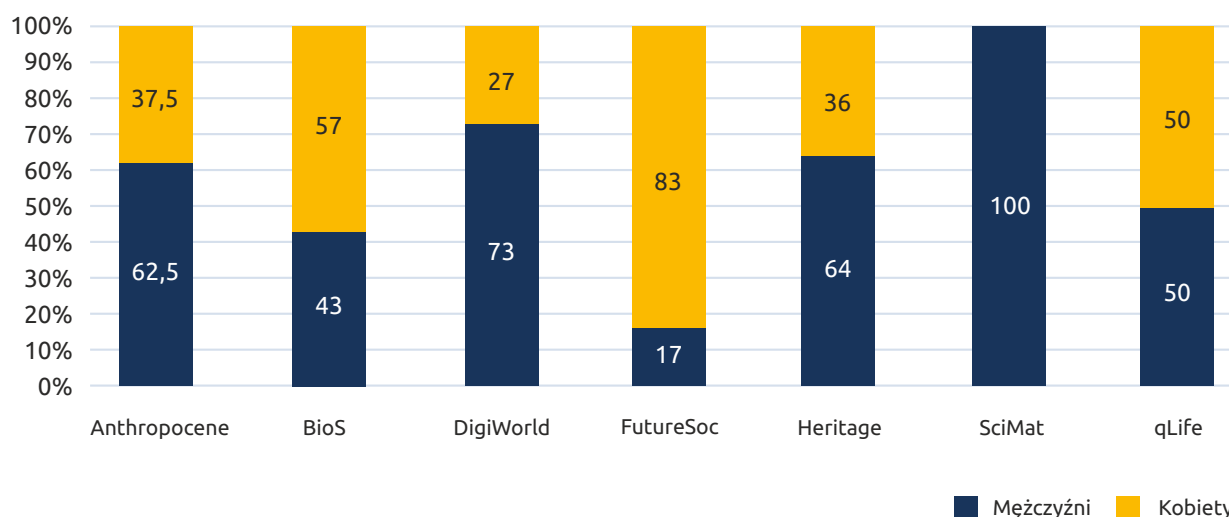
Rysunek 20. Koordynatorzy Priorytetowych Obszarów Badawczych Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć, stan na 31.12.2020



Zespoły Wykonawcze POB

W skład zespołów wykonawczych wchodziło ogółem **68 osób**, z czego **57% stanowili mężczyźni**, a **43% kobiety**. Kobiety dominowały liczebnie nad mężczyznami w obszarze *BioS* oraz *FutureSoc*. W strukturze *qLife* występował parytet.

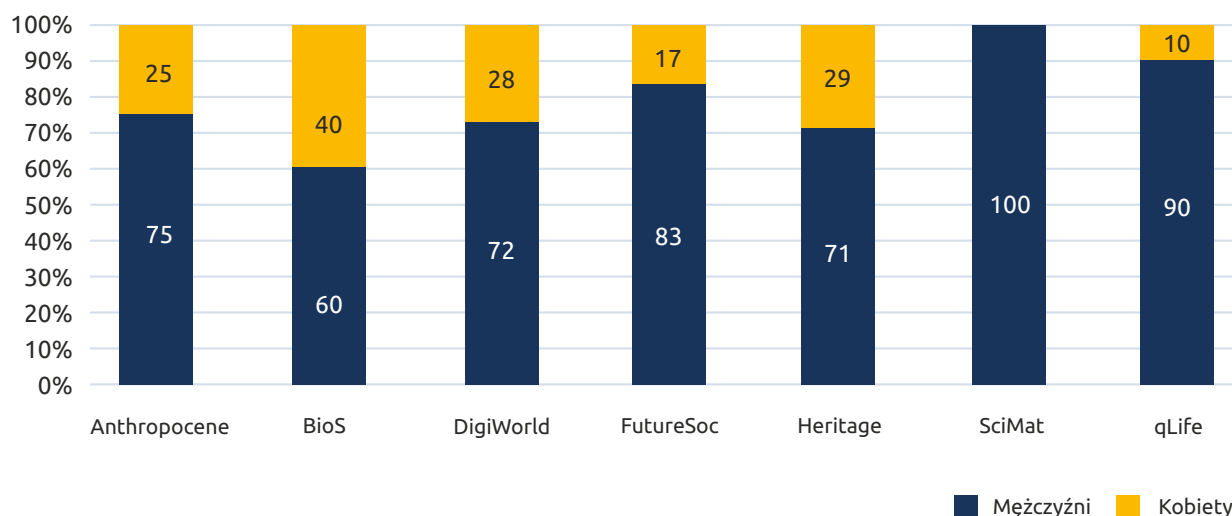
Wykres 27. Odsetek mężczyzn i kobiet w Programie Strategicznym Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim w podziale na zespoły wykonawcze, stan na 31.12.2020



Zespoły Sterujące POB

W zespołach sterujących zasiadało 88 osób – 77% stanowili mężczyźni, a 23% kobiety. W ramach wszystkich Priorytetowych Obszarów Badawczych liczebnie przeważali mężczyźni. Skład osobowy zespołów sterujących jest konsekwencją m.in. struktury władz wydziałów uczelni.

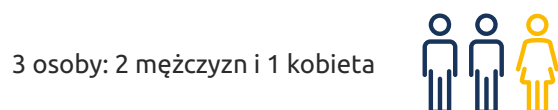
Wykres 28. Odsetek mężczyzn i kobiet w Programie Strategicznym Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim w podziale na zespoły sterujące, stan na 31.12.2020



Koordynatorzy GATE

W czasie objętym analizą rolę koordynatora GATE pełniły **3 osoby, w tym 2 mężczyzn i jedna kobieta**.

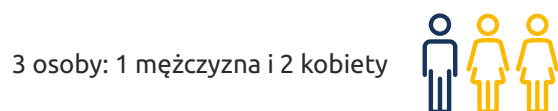
Rysunek 21. Koordynatorzy GATE Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć, stan na 31.12.2020



Koordynatorzy Działów Ogólnouniwersyteckich

Na koordynatorów działów uniwersyteckich zostali powołani **jeden mężczyzna i dwie kobiety**.

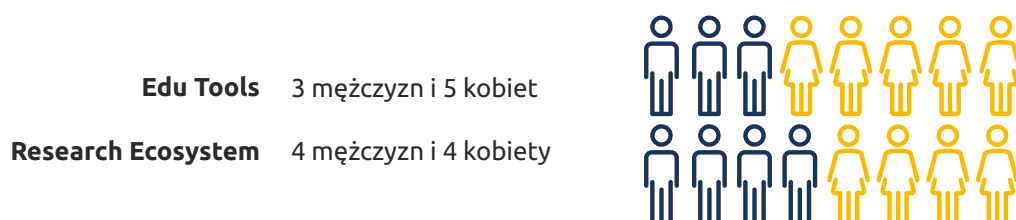
Rysunek 22. Koordynatorzy działów uniwersyteckich Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć, stan na 31.12.2020



Zespoły Wykonawcze Działów Ogólnouniwersyteckich

Pod koniec 2020 roku utworzono dwa zespoły wykonawcze działów ogólnouniwersyteckich: *Edu Tools* oraz *Research Ecosystem*. W sumie zasiadało w nich 16 osób (po 8 osób w każdym zespole), 7 mężczyzn i 9 kobiet. Zespół *Edu Tools* składał się z 3 mężczyzn i 5 kobiet, natomiast *Research Ecosystem* z 4 mężczyzn i 4 kobiet.

Rysunek 23. Zespoły Wykonawcze Działów Ogólnouniwersyteckich Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć, stan na 31.12.2020



Rada programu

Pod koniec 2020 roku rada programu składała się z 15 osób; w 80% z mężczyzn i w 20% z kobiet. W radzie zasiadało **6 reprezentantów władz (3 mężczyzn, 3 kobiety), 7 przedstawicieli POBów (7 mężczyzn) oraz jeden przedstawiciel studentów (mężczyzna) i jeden przedstawiciel doktorantów (mężczyzna).**

Rysunek 24. Rada Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć, stan na 31.12.2020



Na podstawie przeprowadzonej analizy należy stwierdzić, iż ciała Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego są zdominowane przez mężczyzn. Pod koniec 2020 roku zasiadało w nich 66% mężczyzn i 34% kobiet. Analizując proporcje płci w ID.UJ należy wspomnieć o dyskusji na temat działań równościowych, która została zainicjowana przez część społeczności naukowej nienależącej do struktur programu. W dniu 18 maja 2020 roku do władz Uczelni oraz Przewodniczącego Zespołu ID.UJ wpłynęło pismo dotyczące dysproporcji płci w strukturach organizacyjnych Programu. Sformułowała go Grupa Inicjatywa ds. Równości Płci w programie strategicznym ID.UJ składająca się z 9 kobiet afiliowanych przy Instytucie Socjologii UJ. Pod listem podpisało się w sumie 210 osób – 25% stanowili mężczyźni, a 75% kobiety – wywodzących się z różnych jednostek uniwersyteckich. Przewodniczący Zespołu ID.UJ odniósł się do konstatacji i postulatów inicjatek oraz sygnatariuszy i sygnatariuszek 15 czerwca 2020 roku. Wyjaśnił mechanizmy nierówności płci w strukturach ID.UJ, ustosunkował się również do potencjalnych działań równościowych w ramach Programu⁷¹. Liczba oraz treść upublicznionych dokumentów świadczy o niegasnącej istotności tematyki proporcji płci w ciałach decyzyjnych oraz coraz wyraźniej artykułowanej potrzebie zaprojektowania i zaimplementowania ogólnouczelnianej strategii równościowej.

3.4. Studenci i studentki w latach 2016–2020

3.4.1. Osoby kształcące się na studiach I i II stopnia oraz jednolitych studiach magisterskich⁷²

W 2016 roku na studiach I i II stopnia oraz jednolitych studiach magisterskich, w formie stacjonarnej i niestacjonarnej, pobierało naukę 40 556 osób, z czego 32% grupy studenckiej stanowili mężczyźni, a 68% kobiety. Cztery lata później liczba osób studiujących zmniejszyła się o 12%. W 2020 roku na Uniwersytecie uczyło się 35 518 osób, gdzie 33% to mężczyźni, a 67% kobiety. Mimo iż liczba osób studiujących na Uniwersytecie Jagiellońskim maleje (tendencja ogólnokrajowa powodowana wieloma czynnikami, w tym m.in. uwarunkowaniami społecznymi, ekonomicznymi oraz trendami demograficznymi⁷³), widać wyraźnie, że na przestrzeni czterech lat proporcje płci utrzymują się na bardzo podobnym poziomie (32% do 68% w latach 2016–2019 oraz 33% do 67% w 2020 roku)⁷⁴.

⁷¹ Treść wszystkich pism (tj. *Pismo dot. dysproporcji pod względem płci w strukturach organizacyjnych Inicjatywy Doskonałości – Uczelni Badawczej UJ*, *Odpowiedź Rektora UJ na pismo dot. dysproporcji pod względem płci w strukturach organizacyjnych Inicjatywy Doskonałości – Uczelni Badawczej UJ* oraz *Stanowisko Grupy Inicjatywnej na odpowiedź Rektora UJ w sprawie pisma dot. dysproporcji pod względem płci w strukturach organizacyjnych Inicjatywy Doskonałości – Uczelni Badawczej UJ*) jest dostępna na stronie ID.UJ pod adresem: <https://id.uj.edu.pl/dzialania-rownoscowe> (data dostępu: 31.12.2020).

⁷² Podrozdziały 3.3.1 oraz 3.3.2 zostały opracowane na podstawie danych udostępnionych przez BALiR UJ.

⁷³ Więcej informacji na temat wpływu czynników demograficznych, społecznych i ekonomicznych na szkolnictwo wyższe w Polsce: Grotkowska, Sztanderska 2015; Moroń 2016.

⁷⁴ W roku akademickim 2018/2019 kobiety ze wszystkich uczelni w Polsce stanowiły 58% studiujących (GUS 2019).

Rysunek 25. Liczba osób kształcących się na studiach I, II stopnia i jednolitych studiach magisterskich (stacjonarnych i niestacjonarnych) w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami) w latach 2016–2020

2016	 12 868	 27 688	 +  40 556
2017	 12 506	 26 260	 +  38 766
2018	 11 766	 25 011	 +  36 777
2019	 11 425	 23 822	 +  35 247
2020	 11 588	 23 930	 +  35 518

Poniższa tabela pokazuje proporcje płci w grupie osób studiujących na 16 wydziałach. Jak wynika z zestawienia, studentki dominują liczebnie nad studentami na 14 z nich. Zmaskulinizowane są jedynie dwie jednostki: Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej oraz Wydział Matematyki i Informatyki. Są to te same wydziały, w których występuje największa dysproporcja płci wśród nauczycieli akademickich.

Tabela 14. Liczebność mężczyzn i kobiet kształcących się na studiach I, II stopnia i jednolitych studiach magisterskich (stacjonarnych i niestacjonarnych) na poszczególnych wydziałach (łącznie z cudzoziemcami), stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

Wydział	 2016 	Ogółem	 2017 	Ogółem
Prawa i Administracji	2389 (42,64%)	5603	2302 (42,85%)	5372
Lekarski	1084 (37,65%)	2879	1064 (38,82%)	2741
Farmaceutyczny	164 (15,44%)	1062	155 14,98	1035
Nauk o Zdrowiu	207 (10,73%)	1930	217 (12,03%)	1804
Filozoficzny	870 (26,74%)	3254	825 (27,42%)	3009
Historyczny	789 (43,28%)	1823	764 (43,58%)	1753
Filologiczny	696 (17,71%)	3929	714 (18,69%)	3820
Polonistyki	299 (15,84%)	1888	308 (16,42%)	1876
Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	1024 (71,11%)	1440	936 (70,7%)	1324
Matematyki i Informatyki	875 (64,58%)	1355	771 (65,23%)	1182
Chemii	236 (25,19%)	937	224 (26,35%)	850
Biologii	196 (17,97%)	1091	182 (18,96%)	960
Zarządzania i Komunikacji Społecznej	1957 (25,8%)	7584	1906 (26,08%)	7308

Studiów Międzynarodowych i Politycznych	1580 (35,97%)	2812 (64,03%)	4392	1602 (36,8%)	2751 (63,2%)	4353
Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	224 (32%)	476 (68%)	700	237 (33,67%)	467 (66,33%)	704
Geografii i Geologii*	279 (40,44%)	411 (59,56%)	690	298 (44,21%)	376 (55,79%)	674
Suma	12868	27688	40556	12506	26260	38765

Wydział	 2018 	Ogółem	 2019 	Ogółem		
Prawa i Administracji	2071 (41,87%)	2875 (58,13%)	4946	1934 (43,08%)	2555 (56,92%)	4489
Lekarski	1044 (38,38%)	1676 (61,62%)	2720	1026 (38,24%)	1657 (61,76%)	2683
Farmaceutyczny	136 (13,13%)	900 (86,87%)	1036	129 (12,81%)	878 (87,19%)	1007
Nauk o Zdrowiu	243 (14,12%)	1478 (85,88%)	1721	214 (13,47%)	1375 (86,53%)	1589
Filozoficzny	762 (27,46%)	2013 (72,54%)	2775	695 (28,91%)	1709 (71,09%)	2404
Historyczny	710 (42,01%)	980 (57,99%)	1690	681 (41,58%)	957 (58,42%)	1638
Filologiczny	731 (19,89%)	2944 (80,11%)	3675	731 (20,53%)	2829 (79,47%)	3560
Polonistyki	298 (16,06%)	1558 (83,94%)	1856	316 (17,19%)	1522 (82,81%)	1838
Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	862 (72,87%)	321 (27,13%)	1183	817 (72,69%)	307 (27,31%)	1124
Matematyki i Informatyki	682 (64,34%)	378 (35,66%)	1060	740 (69,48%)	325 (30,52%)	1065
Chemii	225 (26,98%)	609 (73,02%)	834	210 (26,42%)	585 (73,58%)	795
Biologii	173 (19,82%)	700 (80,18%)	873	167 (21,41%)	613 (78,59%)	780
Zarządzania i Komunikacji Społecznej	1868 (26,29%)	5237 (73,71%)	7105	1938 (26,36%)	5415 (73,64%)	7353
Studiów Międzynarodowych i Politycznych	1450 (36,75%)	2496 (63,25%)	3946	1346 (36,81%)	2311 (63,19%)	3657
Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	243 (34,18%)	468 (65,82%)	711	224 (33,28%)	449 (66,72%)	673
Geografii i Geologii*	268 (41,49%)	378 (58,51%)	646	257 (43,41%)	335 (56,59%)	592
Suma	11766	25 011	36777	11425	23822	35247

Wydział	 2020 	Ogółem	
Prawa i Administracji	1817 (43,16%)	2393 (56,84%)	4210
Lekarski	1006 (37,81%)	1655 (62,19%)	2661
Farmaceutyczny	140 (14,37%)	834 (85,63%)	974
Nauk o Zdrowiu	240 (14,55%)	1409 (85,45%)	1649
Filozoficzny	673 (28,76%)	1667 (71,24%)	2340
Historyczny	703 (42,79%)	940 (57,21%)	1643
Filologiczny	769 (21,2%)	2859 (78,8%)	3628
Polonistyki	317 (17,19%)	1527 (82,81%)	1844
Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	799 (72,37%)	305 (27,63%)	1104
Matematyki i Informatyki	743 (71,44%)	297 (28,56%)	1040
Chemii	216 (27,1%)	581 (72,9%)	797
Biologii	176 (22,42%)	609 (77,58%)	785
Zarządzania i Komunikacji Społecznej	2118 (27,13%)	5689 (72,88%)	7807
Studiów Międzynarodowych i Politycznych	1343 (36,2%)	2367 (63,8%)	3710
Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	232 (32,72%)	477 (67,28%)	709
Geografii i Geologii*	296 (47,97%)	321 (52,03%)	617
Suma	11588	23930	35518

* Wydział powstał w 2017 roku.

3.4.2. Absolwenci i absolwentki studiów I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich

W analizowanym okresie absolwentami studiów I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich, zarówno w trybie stacjonarnym, jak i niestacjonarnym, zostało łącznie 40 945 osób, gdzie 27% to mężczyźni, a 73% to kobiety. Proporcje płci wśród absolwentów i absolwentek w poszczególnych latach prezentowały się następująco: 2016 – 26% to mężczyźni, 74% kobiety; 2017 – 25% mężczyźni, 75% kobiety; 2018 i 2019 – 27% mężczyźni, 73% kobiety; 2020 – 28% mężczyźni, 72% kobiety.

Rysunek 26. Liczba absolwentów studiów I, II stopnia i jednolitych studiów magisterskich (stacjonarnych i niestacjonarnych) w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami) latach 2016–2020

2016	 2277	 6548	 +  8825
2017	 2098	 6225	 +  8323
2018	 2183	 5880	 +  8063
2019	 2147	 5814	 +  7961
2020	 2206	 5567	 +  7773

Proporcje płci wśród absolwentów na poszczególnych wydziałach odzwierciedlają liczebność mężczyzn i kobiet wśród osób studiujących w poszczególnych jednostkach (zob. tabela 15). Na dwóch wydziałach (Wydziale Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej oraz Wydziale Matematyki i Informatyki) licznie przeważają mężczyźni, zaś kobiety na 14 pozostałych.

Tabela 15. Liczebność absolwentów studiów I, II stopnia i jednolitych studiów magisterskich (stacjonarnych i niestacjonarnych) na poszczególnych wydziałach w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami), stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

Wydział	 2016 	Ogółem	 2017 	Ogółem		
Prawa i Administracji	376 (41,09%)	539 (58,91%)	915	349 (38,44%)	559 (61,56%)	908
Lekarski	181 (30,94%)	404 (69,06%)	585	174 (28,95%)	427 (71,05%)	601
Farmaceutyczny	28 (10,65%)	235 (89,35%)	263	25 (13,16%)	165 (86,84%)	190
Nauk o Zdrowiu	68 (10,1%)	605 (89,9%)	673	51 (8,13%)	576 (91,87%)	627
Filozoficzny	108 (18,21%)	485 (81,79%)	593	98 (17,19%)	472 (82,81%)	570
Historyczny	153 (35,83%)	274 (64,17%)	427	148 (40,33%)	219 (59,67%)	367
Filologiczny	126 (14,02%)	773 (85,95%)	899	103 (13,24%)	675 (86,76%)	778
Polonistyki	50 (12,05%)	365 (87,95%)	415	47 (11,69%)	355 (88,31%)	402
Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	139 (66,83%)	69 (33,17%)	208	152 (63,07%)	89 (36,93%)	241
Matematyki i Informatyki	191 (63,46%)	110 (36,54%)	301	200 (58,14%)	144 (41,86%)	344
Chemii	58 (20,86%)	220 (79,14%)	278	46 (22,44%)	159 (77,56%)	205
Biologii	109 (20,68%)	418 (79,32%)	527	30 (12,77%)	205 (87,23%)	235
Zarządzania i Komunikacji Społecznej	371 (20,98%)	1397 (79,02%)	1768	331 (19,61%)	1357 (80,39%)	1688
Studiów Międzynarodowych i Politycznych	282 (33,65%)	556 (66,35%)	838	242 (30,18%)	560 (69,82%)	802

Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	37 (27,41%)	98 (72,59%)	135	42 (22,83%)	142 (77,17%)	184
Geografii i Geologii*	0	0	0	60 (33,15%)	121 (66,85%)	181
Suma	2277	6548	8825	2098	6225	8323

Wydział	 2018 	Ogółem	 2019 	Ogółem		
Prawa i Administracji	391 (42%)	540 (58%)	931	309 (35,27%)	567 (64,73%)	876
Lekarski	168 (35%)	312 (65%)	480	180 (37,19%)	304 (62,81%)	484
Farmaceutyczny	28 (14,58%)	164 (85,42%)	192	15 (7,5%)	185 (92,5%)	200
Nauk o Zdrowiu	51 (8,72%)	534 (91,28%)	585	58 (10,64%)	487 (89,36%)	545
Filozoficzny	92 (18,93%)	394 (81,07%)	486	107 (19,82%)	433 (80,18%)	540
Historyczny	125 (38,23%)	202 (61,77%)	327	113 (38,05%)	184 (61,95%)	297
Filologiczny	122 (15,25%)	678 (84,75%)	800	138 (17,81%)	637 (82,19%)	775
Polonistyki	54 (13,74%)	339 (86,26%)	393	62 (14,98%)	352 (85,02%)	414
Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	155 (74,16%)	54 (25,84%)	209	186 (76,54%)	57 (23,46%)	243
Matematyki i Informatyki	184 (71,04%)	75 (28,96%)	259	135 (57,45%)	100 (42,55%)	235
Chemii	50 (25,91%)	143 (74,09%)	193	53 (23,56%)	172 (76,44%)	225
Biologii	45 (15,05%)	254 (84,95%)	299	35 (15,35%)	193 (84,65%)	228
Zarządzania i Komunikacji Społecznej	328 (19,57%)	1348 (80,43%)	1676	353 (21,15%)	1316 (78,85%)	1669
Studiów Międzynarodowych i Politycznych	286 (32,14%)	604 (67,86%)	890	275 (31,79%)	590 (68,21%)	865
Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	46 (26,44%)	128 (73,56%)	174	59 (29,35%)	142 (70,65%)	201
Geografii i Geologii*	58 (34,32%)	111 (65,68%)	169	69 (42,07%)	95 (57,93%)	164
Suma	2183	5880	8063	2147	5814	7961

Wydział	 2020 	Ogółem	
Prawa i Administracji	314 (38,67%)	498 (61,33%)	812
Lekarski	180 (36,59%)	312 (63,41%)	492
Farmaceutyczny	25 (11,26%)	197 (88,74%)	222
Nauk o Zdrowiu	46 (9,77%)	425 (90,23%)	471
Filozoficzny	95 (22,78%)	322 (77,22%)	417
Historyczny	144 (43,9%)	184 (56,1%)	328
Filologiczny	120 (15,63%)	648 (84,37%)	768
Polonistyki	51 (13,49%)	327 (86,51%)	378
Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	167 (74,89%)	56 (25,11%)	223
Matematyki i Informatyki	160 (68,09%)	75 (31,91%)	235
Chemii	54 (22,98%)	181 (77,02%)	235
Biologii	47 (19,42%)	195 (80,58%)	242
Zarządzania i Komunikacji Społecznej	398 (22,46%)	1374 (77,54%)	1772
Studiów Międzynarodowych i Politycznych	299 (35,47%)	544 (64,53%)	843
Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	59 (30,57%)	134 (69,43%)	193
Geografii i Geologii*	47 (33,1%)	95 (66,9%)	142
Suma	2206	5567	7773

* Wydział powstał w 2017 roku.

3.4.3. Samorząd Studentów⁷⁵

Samorząd Studentów UJ został założony w roku 1990. W jego skład wchodzi:

Uczelniana Rada Samorządu Studentów, która składa się z przewodniczącego samorządu studentów, członków Wydziałowych Rad Samorządu Studentów (po 3 z każdego wydziału), 3 członków Rady Samorządu Studentów Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych (§ 11 reg. sam. stud.). Ze względu na jej skład, kadencja URSS jest związana z kadencjami Przewodniczącego Samorządu Studentów oraz Wydziałowych Rad Samorządu Studentów.

⁷⁵ Podrozdział został opracowany na podstawie informacji dostępnych na stronie internetowej Samorządu Studentów UJ (www.uj.edu.pl/studenci/samorząd-studentów) oraz danych udostępnionych przez Samorząd.

Przewodniczący, który jest wybierany przez Uczelnianą Radę Samorządu Studentów (§ 12 ust. 1 pkt 3 reg. sam. stud.) na 2 lata począwszy od 1 września (§ 56 ust. 2 i 3 ord. wyb. do organów sam. stud.).

Wiceprzewodniczący, którzy są powoływani przez przewodniczącego w liczbie przez niego ustalonej (§ 32 ust. 1 reg. sam. stud.). Kadencja wiceprzewodniczących jest powiązana z kadencją przewodniczącego.

Zarząd składający się z przewodniczącego i wiceprzewodniczącego samorządu studentów, przewodniczących Uczelnianych Komisji Samorządu Studentów, fakultatywnie osób powołanych przez przewodniczącego (§ 37 reg. sam. stud.). Ze względu na jego skład, kadencja Zarządu jest związana z kadencjami Przewodniczącego Samorządu Studentów oraz Uczelnianych Komisji Samorządu Studentów.

Wydziałowe Rady Samorządu Studentów wybierane w wyborach przez studentów danego wydziału spośród własnego grona, w liczbie ustalonej przez Uczelnianą Radę Samorządu Studentów (§ 51 reg. sam. stud.) na 2 lata począwszy od 1 września (§ 6 ord. wyb. do organów sam. stud.).

Dane dotyczące rozkładu płciowego w strukturach Samorządu UJ są bardzo ograniczone, gdyż od początku swojej działalności Samorząd nie prowadzi w sposób usystematyzowany takiego rejestru. Niemniej jednak wiadomo, że w 30-letniej historii SS UJ, na 16 kadencji (1990–2021), kobieta pełniła funkcję przewodniczącego dwukrotnie: w kadencji 2015–2017 oraz 2019–2021 (zob. tabela 16).

Tabela 16. Rozkład płci w strukturach Samorządu Studentów UJ w latach 2016–2021

Organ	K a d e n c j a								
	2015–2017			2017–2019			2019–2021		
			Ogółem			Ogółem			Ogółem
Uczelniana Rada	.	.	.	.	.	.	30	19	49
Przewodniczący	-	1	1	1	-	1	-	1	1
Wiceprzewodniczący	.	.	.	.	.	.	2	0	2
Zarząd	3	9	12	5	11	16	10	5	15
Wydziałowe Rady	.	.	.	.	.	.	66	76	142
Suma	3	10	13	6	11	17	108	101	209

W kontekście tematyki bezpieczeństwa i równego traktowania warto podkreślić, iż w ramach struktury Samorządu Studentów UJ funkcjonują dwa podmioty: Pełnomocnik ds. bezpieczeństwa i równego traktowania oraz Zespół ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji. Pierwszego Pełnomocnika Przewodniczącego Samorządu powołano 20 stycznia 2020 roku. Został nim mężczyzna. Od listopada 2020 roku tę funkcję pełni kobieta⁷⁶. Z kolei Zespół ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji jest pomocniczą jednostką Samorządu na szczeblu uczelnianym. Pod koniec 2020 roku w jego skład wchodziło 5 kobiet. Do głównych zadań Zespołu należy: 1) Informowanie studentów i studentek o możliwościach prawnych oraz wsparciu psychologicznym udzielanym przez uczelnię. 2) Prowadzenie działalności promocyjnej i edukacyjnej przeciwdziałającej przemocy i dyskryminacji na uczelni. 3) Pośredniczenie w kontakcie studentów i studentek z Działem ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania⁷⁷.

⁷⁶ Zob. Zarządzenie nr 3 Przewodniczącej Samorządu Studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 20 stycznia 2020 roku w sprawie: powołania Pełnomocnika Przewodniczącej Samorządu Studentów ds. bezpieczeństwa i równego traktowania.

⁷⁷ Tego rodzaju zespoły powołuje i likwiduje Przewodniczący Samorządu. Działają one pod kierownictwem wybranych członków Zarządu Samorządu. Zob.: <https://samorząd.uj.edu.pl/o-nas/#organy> oraz: <https://www.facebook.com/przeciwdzialanieprzemocyidykryminacjisuj> (data dostępu 31.12.2020).

Powołanie Pełnomocnika ds. bezpieczeństwa i równego traktowania oraz Zespołu ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji w ramach Samorządu Studentów pokazuje, iż te zagadnienia są istotne dla społeczności osób studiujących na Uniwersytecie Jagiellońskim.

Rysunek 27. Pełnomocnik ds. bezpieczeństwa i równego traktowania Samorządu Studentów UJ

styczeń–październik 2020



listopad 2020–



Rysunek 28. Zespół ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji Samorządu Studentów UJ



3.5. Doktoranci i doktorantki w latach 2016–2020

3.5.1. Osoby kształcące się na studiach doktoranckich i w szkołach doktorskich⁷⁸

Na mocy przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018, poz. 1668) został wprowadzony nowy model kształcenia doktorantów. Studia doktoranckie (tzw. studia III stopnia) zastąpiono szkołą doktorską. Osoby, które rozpoczęły studia doktoranckie przed rokiem akademickim 2019/2020, mogły kontynuować naukę na dotychczasowych warunkach najpóźniej do 31 grudnia 2021 roku. Studia doktoranckie prowadzą uprawnione jednostki uczelniane, natomiast nadzór nad działalnością szkół doktorskich sprawują władze uczelni, w tym w szczególności rektor oraz – w ramach swoich kompetencji – prorektorzy. Szkoły doktorskie podlegają także ewaluacji i nadzorowi zewnętrznych jednostek i organów publicznych w zakresie, w jakim jest to uregulowane przepisami prawa, w szczególności ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2021, poz. 478 z późn. zm.) oraz rozporządzeń wykonawczych. Jak nadmieniono w podrozdziale 3.1, od roku akademickiego 2019/2020 na Uniwersytecie Jagiellońskim funkcjonują cztery szkoły doktorskie⁷⁹.

W okresie 2017–2018 liczba osób na trzecim etapie kształcenia zmniejszała się (odpowiednio o 7% mężczyzn i 15% kobiet) względem roku 2016. W roku 2019 i 2020 liczba osób kształcących się na tym etapie edukacyjnym zmniejszyła się odpowiednio o 26% mężczyzn i 34% kobiet względem roku 2016. Ta tendencja wynika m.in. ze zmniejszenia limitów miejsc w szkołach doktorskich w stosunku do studiów doktoranckich oraz malejącej liczby absolwentów i absolwentek studiów magisterskich. Podobnie jak w przypadku studiów I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich widać wyraźnie, że na przestrzeni czterech lat proporcje płci utrzymują się na bardzo podobnym poziomie (39% mężczyzn do 61% kobiet w latach 2016–2019 i 40% mężczyzn do 60% kobiet w 2020 roku).

⁷⁸ Podrozdziały 3.4.1 oraz 3.4.2 zostały opracowane na podstawie danych udostępnionych przez BAIR UJ.

⁷⁹ Więcej na temat Szkół Doktorskich Uniwersytetu Jagiellońskiego: <https://rekrutacja.uj.edu.pl/szkoly-doktorskie> (data dostępu: 29.09.2021).

Rysunek 29. Liczba osób kształcących się na studiach doktoranckich i w szkołach doktorskich w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami) w latach 2016–2020

2016	 278	 1988	 +  13266
2017	 1186	 1862	 +  3048
2018	 1068	 1699	 +  2767
2019	 921	 1486	 +  2407
2020	 858	 1297	 +  2155

Doktoranci mają nieznaczną przewagę liczebną nad doktorantkami kształcącymi się w ramach studiów III stopnia na Wydziale Prawa i Administracji. Tak jak w przypadku studiów I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich, mężczyźni wyraźnie przeważają liczebnie także na Wydziale Fizyki i Informatyki Stosowanej oraz na Wydziale Matematyki i Informatyki. Kobiety stanowią zdecydowaną większość na pozostałych 13 wydziałach oraz we wszystkich szkołach doktorskich.

Tabela 17. Liczebność osób kształcących się na studiach doktoranckich i w szkołach doktorskich w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami), stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

Wydział / Szkoła*	 2016 	Ogółem	 2017 	Ogółem		
Wydział Prawa i Administracji	285 (48,31%)	305 (51,69%)	590	270 (51,33%)	256 (48,67%)	526
Wydział Lekarski	50 (26,74%)	137 (73,26%)	187	46 (24,08%)	145 (75,92%)	191
Wydział Farmaceutyczny	17 (25%)	51 (75%)	68	17 (27,87%)	44 (72,13%)	61
Wydział Nauk o Zdrowiu	7 (12,73%)	48 (87,27%)	55	7 (13,21%)	46 (86,79%)	53
Wydział Filozoficzny	154 (39,19%)	239 (60,81%)	393	138 (40,83%)	200 (59,17%)	338
Wydział Historyczny	137 (48,93%)	143 (51,07%)	280	134 (51,54%)	126 (48,46%)	260
Wydział Filologiczny	51 (28,02%)	131 (71,98%)	182	48 (26,97%)	130 (73,03%)	178
Wydział Polonistyki	66 (25,1%)	197 (74,9%)	263	59 (24,18%)	185 (75,82%)	244
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	93 (57,06%)	70 (42,94%)	163	86 (52,44%)	78 (47,56%)	164
Wydział Matematyki i Informatyki	62 (78,48%)	17 (21,52%)	79	62 (75,61%)	20 (24,39%)	82
Wydział Chemii	52 (36,11%)	92 (63,89%)	144	56 (34,36%)	107 (65,64%)	163
Wydział Biologii	115 (37,95%)	188 (62,05%)	303	50 (32,26%)	105 (67,74%)	155
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej	77 (29,62%)	183 (70,38%)	260	66 (28,82%)	163 (71,18%)	229

Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych	65 (39,63%)	99 (60,37%)	164	58 (36,48%)	101 (63,52%)	159
Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	47 (34,82%)	88 (65,18%)	135	38 (28,57%)	95 (71,43%)	133
Wydział Geografii i Geologii	0	0	0	51 (45,54%)	61 (54,46%)	112
Szkoła Doktorska Nauk Humanistycznych	-	-	-	-	-	-
Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	-	-	-	-	-	-
Szkoła Doktorska Nauk Społecznych	-	-	-	-	-	-
Szkoła Doktorska Nauk Medycznych i Nauk o Zdrowiu	-	-	-	-	-	-
Suma	1278	1988	3266	1186	1862	3048

Wydział / Szkoła*	2018  			Ogółem	2019  			Ogółem
Wydział Prawa i Administracji	238 (50,53%)	233 (49,47%)	471		184 (50,69%)	179 (49,31%)	363	
Wydział Lekarski	52 (25,87%)	149 (74,13%)	201		42 (25,61%)	122 (74,39%)	164	
Wydział Farmaceutyczny	16 (28,07%)	41 (71,93%)	57		13 (30,23%)	30 (69,77%)	43	
Wydział Nauk o Zdrowiu	7 (12,5%)	49 (87,5%)	56		6 (14,63%)	35 (85,37%)	41	
Wydział Filozoficzny	105 (37,37%)	176 (62,63%)	281		69 (34,85%)	129 (65,15%)	198	
Wydział Historyczny	108 (50%)	108 (50%)	216		78 (48,15%)	84 (51,85%)	162	
Wydział Filologiczny	43 (28,29%)	109 (71,71%)	152		38 (29,46%)	91 (70,54%)	129	
Wydział Polonistyki	57 (24,89%)	172 (75,11%)	229		47 (24,35%)	146 (75,65%)	193	
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	98 (58,33%)	70 (41,67%)	168		78 (59,54%)	53 (40,46%)	131	
Wydział Matematyki i Informatyki	61 (76,25%)	19 (23,75%)	80		46 (79,31%)	12 (20,69%)	58	
Wydział Chemii	49 (30,82%)	110 (69,18%)	159		42 (33,07%)	85 (66,93%)	127	
Wydział Biologii	46 (31,72%)	99 (68,28%)	145		38 (31,41%)	83 (68,59%)	121	
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej	64 (31,37%)	140 (68,63%)	204		44 (29,14%)	107 (70,86%)	151	
Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych	45 (34,09%)	87 (65,91%)	132		34 (33,66%)	67 (66,34%)	101	
Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	39 (30,47%)	89 (69,53%)	128		30 (28,57%)	75 (71,43%)	105	
Wydział Geografii i Geologii	40 (45,46%)	48 (54,54%)	88		21 (35,59%)	38 (64,41%)	59	
Szkoła Doktorska Nauk Humanistycznych	-	-	-		22 (51,16%)	21 (48,84%)	43	

Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	-	-	-	48 (40%)	72 (60%)	120
Szkoła Doktorska Nauk Społecznych	-	-	-	28 (45,16%)	34 (54,84%)	62
Szkoła Doktorska Nauk Medycznych i Nauk o Zdrowiu	-	-	-	13 (36,11%)	23 (63,89%)	36
Suma	1068	1699	2767	921	1486	2407

Wydział / Szkoła*

 **2020** 

Ogółem

Wydział Prawa i Administracji	146 (52,52%)	132 (47,48%)	278
Wydział Lekarski	29 (23,58%)	94 (76,42%)	123
Wydział Farmaceutyczny	9 (27,27%)	24 (72,73%)	33
Wydział Nauk o Zdrowiu	4 (12,12%)	29 (87,88%)	33
Wydział Filozoficzny	49 (35,77%)	88 (64,23%)	137
Wydział Historyczny	48 (47,06%)	54 (52,94%)	102
Wydział Filologiczny	28 (29,17%)	68 (70,83%)	96
Wydział Polonistyki	32 (24,06%)	101 (75,94%)	133
W. Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	70 (60,35%)	46 (39,65%)	116
W. Matematyki i Informatyki	37 (78,72%)	10 (21,28%)	47
W. Chemii	34 (35,79%)	61 (64,21%)	95
W. Biologii	25 (29,07%)	61 (70,93%)	86
W. Zarządzania i Komunikacji Społecznej	35 (29,92%)	82 (70,08%)	117
W. Studiów Międzynarodowych i Politycznych	23 (29,49%)	55 (70,51%)	78
W. Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	21 (28,38%)	53 (71,62%)	74
W. Geografii i Geologii	13 (31,71%)	28 (68,29%)	41
*Szkoła Doktorska Nauk Humanistycznych	40 (44,94%)	49 (55,06%)	89
Szkoła Doktorska Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	134 (48,91%)	140 (51,09%)	274
Szkoła Doktorska Nauk Społecznych	58 (44,62%)	72 (55,38%)	130
Szkoła Doktorska Nauk Medycznych i Nauk o Zdrowiu	23 (31,51%)	50 (68,49%)	73
Suma	858	1297	2155

* Szkoły doktorskie funkcjonują od roku akademickiego 2019/2020.
** Wydział powstał w 2017 roku.

3.5.2. Absolwenci i absolwentki studiów doktoranckich

W okresie poddanym analizie absolwentami studiów III stopnia, zarówno w trybie stacjonarnym, jak i niestacjonarnym, zostało łącznie 1 856 osób (41% tej grupy to mężczyźni, 59% – kobiety). Proporcje płci wśród absolwentów i absolwentek w poszczególnych latach prezentowały się następująco: 2016 – 46% stanowili mężczyźni, 54% kobiety; 2017 – 38% mężczyźni, 62% kobiety; 2018 i 2019 – 43% mężczyźni, 57% kobiety; 2020 – 37% mężczyźni, 63% kobiety.

Rysunek 30. Liczba absolwentów studiów doktoranckich w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami) w latach 2016–2020

2016	 157	 1874	 +  344
2017	 144	 233	 +  377
2018	 160	 209	 +  369
2019	 132	 173	 +  305
2020	 172	 289	 +  461

Proporcje płci wśród absolwentów studiów III stopnia na poszczególnych wydziałach odzwierciedlają udział mężczyzn i kobiet wśród osób studiujących na studiach doktoranckich w latach 2016–2020 w poszczególnych jednostkach. Absolwenci dominują liczebnie na Wydziale Prawa i Administracji, Wydziale Fizyki i Informatyki Stosowanej oraz na Wydziale Matematyki i Informatyki. Absolwentki studiów doktoranckich stanowią większość na pozostałych 13 wydziałach.

Tabela 18. Liczebność absolwentów studiów doktoranckich w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami), stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat

Wydział / Program	 2016 	Ogółem	 2017 	Ogółem		
Wydział Prawa i Administracji	53 (58,24%)	38 (41,76%)	91	40 (44,44%)	50 (55,56%)	90
Wydział Lekarski	5 (29,41%)	12 (70,59%)	17	7 (29,17%)	17 (70,83%)	24
Wydział Farmaceutyczny	4 (28,57%)	10 (71,43%)	14	3 (18,75%)	13 (81,25%)	16
Wydział Nauk o Zdrowiu	0	0	0	2 (18,18%)	9 (81,82%)	11
Wydział Filozoficzny	17 (39,54%)	26 (60,46%)	43	13 (34,21%)	25 (65,79%)	38
Wydział Historyczny	13 (50%)	13 (50%)	26	11 (39,29%)	17 (60,71%)	28
Wydział Filologiczny	2 (33,33%)	4 (66,67%)	6	1 (20%)	4 (80%)	5
Wydział Polonistyki	2 (12,5%)	14 (93,75%)	16	7 (21,21%)	26 (78,79%)	33
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	2 (66,67%)	1 (33,33%)	3	12 (66,67%)	6 (33,33%)	18
Wydział Matematyki i Informatyki	11 (73,33%)	4 (26,67%)	15	3 (75%)	1 (25%)	4

Wydział Chemii	8 (29,63%)	19 (70,37%)	27	7 (41,18%)	10 (58,82%)	17
Wydział Biologii	16 (35,56%)	29 (64,44%)	45	6 (37,5%)	10 (62,5%)	16
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej	8 (61,54%)	5 (38,46%)	13	5 (26,32%)	14 (73,68%)	19
Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych	6 (66,67%)	3 (33,33%)	9	8 (57,14%)	6 (42,86%)	14
Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	10 (52,63%)	9 (47,37%)	19	10 (50%)	10 (50%)	20
Wydział Geografii i Geologii*	0	0	0	9 (37,5%)	15 (62,5%)	24
Jagielloński Program Interdyscyplinarnych Studiów Doktoranckich (JIPHD)**	0	0	0	0	0	0
Suma	157	187	344	144	233	377

Wydział / Program	 2018 	Ogółem	 2019 	Ogółem		
Wydział Prawa i Administracji	43 (58,9%)	30 (41,1%)	73	35 (53,03%)	31 (46,97%)	66
Wydział Lekarski	0	12 (100%)	12	4 (28,57%)	10 (71,43%)	14
Wydział Farmaceutyczny	3 (20%)	12 (80%)	15	2 (18,18%)	9 (81,82%)	11
Wydział Nauk o Zdrowiu	1 (11,11%)	8 (88,89%)	9	0	11 (100%)	11
Wydział Filozoficzny	26 (47,27%)	29 (52,73%)	55	19 (45,24%)	23 (54,76%)	42
Wydział Historyczny	25 (52,08%)	23 (47,92%)	48	18 (54,55%)	15 (45,45%)	33
Wydział Filologiczny	1 (33,33%)	2 (66,67%)	3	1 (25%)	3 (75%)	4
Wydział Polonistyki	6 (27,27%)	16 (72,73%)	22	2 (25%)	6 (75%)	8
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	5 (45,45%)	6 (54,55%)	11	6 (60%)	4 (40%)	10
Wydział Matematyki i Informatyki	3 (75%)	1 (25%)	4	8 (66,67%)	4 (33,33%)	12
Wydział Chemii	10 (43,48%)	13 (56,52%)	23	6 (35,3%)	11 (64,7%)	17
Wydział Biologii	10 (41,67%)	14 (58,33%)	24	5 (38,46%)	8 (61,54%)	13
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej	6 (31,58%)	13 (68,42%)	19	8 (40%)	12 (60%)	20
Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych	9 (52,94%)	8 (47,06%)	17	0	10 (100%)	10
Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	3 (23,08%)	10 (76,92%)	13	6 (42,86%)	8 (57,14%)	14
Wydział Geografii i Geologii*	9 (42,86%)	12 (57,14%)	21	12 (60%)	8 (40%)	20

Jagielloński Program Interdyscyplinarnych Studiów Doktoranckich (JIPHD)**	0	0	0	0	0	0
Suma	160	209	369	132	173	305

Wydział / Program	 2020 	Ogółem	
Wydział Prawa i Administracji	18 (40%)	27 (60%)	45
Wydział Lekarski	11 (35,48%)	20 (64,52%)	31
Wydział Farmaceutyczny	4 (44,44%)	5 (55,56%)	9
Wydział Nauk o Zdrowiu	1 (16,67%)	5 (83,33%)	6
Wydział Filozoficzny	16 (34,04%)	31 (65,96%)	47
Wydział Historyczny	25 (55,56%)	20 (44,44%)	45
Wydział Filologiczny	6 (24%)	19 (76%)	25
Wydział Polonistyki	11 (28,21%)	28 (71,79%)	39
Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej	8 (50%)	8 (50%)	16
Wydział Matematyki i Informatyki	8 (88,89%)	1 (11,11%)	9
Wydział Chemii	5 (17,24%)	24 (82,76%)	29
Wydział Biologii	12 (37,5%)	20 (62,5%)	32
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej	6 (27,27%)	16 (72,73%)	22
Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych	5 (50%)	5 (50%)	10
Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii	8 (30,77%)	18 (69,23%)	26
Wydział Geografii i Geologii*	7 (50%)	7 (50%)	14
Jagielloński Program Interdyscyplinarnych Studiów Doktoranckich (JIPHD)**	21 (37,5%)	35 (62,5%)	56
Suma	172	289	461

* Wydział powstał w 2017 roku.

** Jagiellonian Interdisciplinary PhD Programme jest elitarną formą naukowego wsparcia.

Uczestnikami dwuletniego programu mogą być osoby realizujące program studiów doktoranckich na wszystkich wydziałach UJ i UJ CM. W okresie od 1 stycznia 2018 do 31 grudnia 2022 roku JIPhD był realizowany w ramach projektu ZintegrUJ.

3.5.3. Towarzystwo Doktorantów⁸⁰

Towarzystwo Doktorantów UJ zostało założone w roku 1992. W jego skład wchodzi:

Rada: 12 osób wybieranych przez Walne Zgromadzenie, tj. wszystkich doktorantów i doktorantki (art. 10 ust. 1 pkt 2 reg. Tow. Dokt.) na okres roku poczynwszy od 1 stycznia (art. 21 ust. 1 reg. Tow. Dokt.).

Prezes powoływany przez Radę spośród osób wchodzących w jej skład (art. 13 ust. 1 reg. Tow. Dokt.) na okres roku (art. 13 ust. 2 reg. Tow. Dokt.).

Wiceprezesi powoływani fakultatywnie przez Radę spośród osób wchodzących w jej skład, na wniosek prezesa, w liczbie nie większej niż 2 do kadencji 2019 włącznie, natomiast od kadencji 2020 w liczbie nie większej niż 3 (art. 14. ust. 1 reg. Tow. Dokt.). Ich kadencja jest powiązana z kadencją prezesa.

Dane dotyczące rozkładu płci w strukturach TD UJ są ograniczone. O ile wiadomo, kto pełnił funkcję prezesa w danej kadencji (w latach 2016–2020 kobiety pełniły tę funkcję trzykrotnie, mężczyźni zaś dwukrotnie), o tyle w przypadku wiceprezesów oraz Rady rozkład płci jest trudny do ustalenia ze względu na rotację w składzie ww. organów w trakcie rocznej kadencji. Wiadomo, że w latach 2016–2020 kobiety pełniły funkcje wiceprezesa pięciokrotnie, mężczyźni zaś dwukrotnie (zob. tabela 19).

Tabela 19. Rozkład płci w strukturach Towarzystwa Doktorantów UJ w latach 2016–2020

Organ	2016			2017			2018			2019			2020		
			Ogółem			Ogółem			Ogółem			Ogółem			Ogółem
Rada	6*	8*	14	6*	7*	13	10*	5*	15	7	5	12	4	8	12
Prezes	1	-	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	1	-	1
Wiceprezesi	-	1	1	-	1	1	-	-	-	1	1	2	1	2	3
Suma	7	9	16	6	9	15	10	6	16	8	7	15	6	10	16

* W wyniku rotacji skład Rady TD UJ podany na stronie TD UJ w latach 2016–2018 został uzupełniony o osoby, które weszły w skład tegoż organu w trakcie trwania kadencji. Liczba ta przekracza liczbę osób regulaminowo wchodzących w skład Rady.

Podobnie jak w przypadku Samorządu Studentów, Towarzystwo Doktorantów UJ posiada organ zajmujący się problematyką bezpieczeństwa i równego traktowania wśród doktorantów i doktorantek. Jest nim Komisja Antydyskryminacyjna założona w roku 2019. Do głównych zadań Komisji należy:

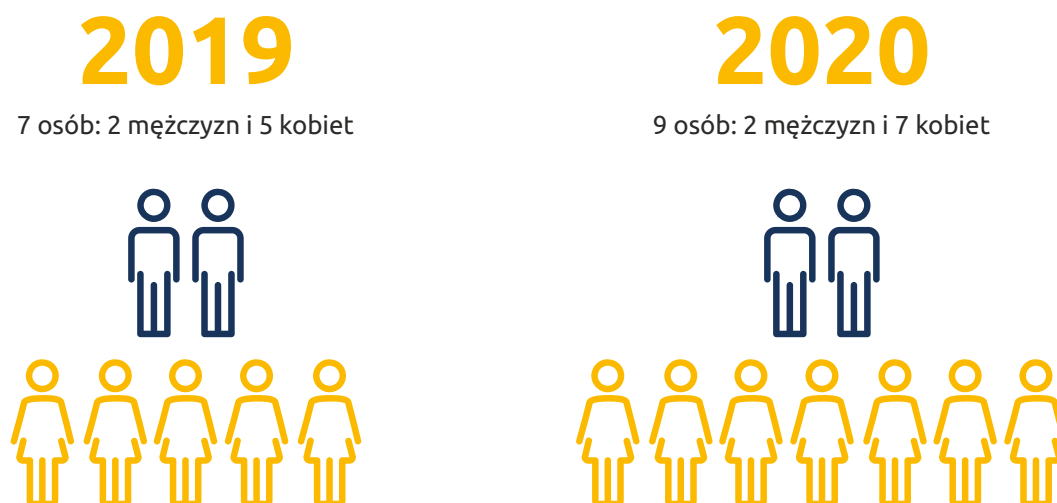
- 1) Inicjowanie i organizowanie spotkań naukowych. 2) Wspieranie osób dotkniętych dyskryminacją, mobbingiem i molestowaniem. 3) Organizacja warsztatów, webinarów i konferencji. 4) Zabieganie o poszanowanie cech różnicujących poszczególne osoby i grupy społeczne, które są lub mogą być niesłusznie wystawione na dyskryminację oraz akty przemocy. 5) Zwiększanie świadomości na temat dyskryminacji i problemów z nią związanych. 6) Wspieranie środowiska akademickiego. 7) Inicjowanie dyskursu, będącego

⁸⁰ Podrozdział został opracowany na podstawie informacji dostępnych na stronie Towarzystwa Doktorantów UJ (www.doktoranci.uj.edu.pl, data dostępu: 31.12.2020) oraz danych udostępnionych przez Towarzystwo.

odpowiedzią na społeczne nierówności. 8) Upowszechnianie wiedzy związanej z Akademickim Kodeksem Wartości Uniwersytetu Jagiellońskiego. 9) Wspieranie aktywności, które są podejmowane w celu popularyzacji i ewaluacji praw oraz procedur antydyskryminacyjnych. 10) Tworzenie atmosfery wzajemnego poszanowania i zaufania⁸¹.

Z analizy składu Komisji Antydyskryminacyjnej TD UJ z uwzględnieniem płci w latach 2019–2020 wynika, iż w 2019 roku organ liczył 7 osób, w tym: 2 mężczyzn i 5 kobiet, natomiast w 2020 roku w Komisji zasiadało 9 osób, w tym: 2 mężczyzn i 7 kobiet. We wspomnianym okresie funkcję przewodniczącego Komisji dwukrotnie pełniła kobieta.

Rysunek 31. Komisja Antydyskryminacyjna Towarzystwa Doktorantów UJ



⁸¹ Zob. Komisja Antydyskryminacyjna TD UJ: <https://doktoranci.uj.edu.pl/komisja-antydyskryminacyjna> (data dostępu: 31.12.2020).



Wnioski

Historia kobiet na Uniwersytecie Jagiellońskim

Za sprawą dążeń emancypacyjnych Polki mogły podjąć studia na najstarszej polskiej uczelni w ostatniej dekadzie XIX wieku, czyli ponad pięć stuleci po jej założeniu.

W drugiej połowie lat 50. XX wieku po raz pierwszy w historii Uniwersytetu Jagiellońskiego zidentyfikowano przewagę liczebną kobiet nad mężczyznami w grupie osób studiujących.

Od drugiej połowy XIV wieku aż do teraz Uniwersytet Jagielloński przeszedł trzy fazy:

1. od uczelni bez kobiet (od drugiej połowy XIV wieku do schyłku XIX wieku);
2. przez uczelnię z kobietami, ale bez systemowego przeciwdziałania nierównościami płci (od końca XIX wieku do końca XX wieku);
3. po uczelnię z inicjatywami na rzecz równego traktowania całej społeczności akademickiej (od początku XXI wieku aż do dziś).

Obecnie na uniwersytecie działa wiele podmiotów wspierających proces podnoszenia jakości kształcenia i warunków pracy w kontekście bezpieczeństwa i równego traktowania. Zaliczyć do nich można m.in. wydziałowych pełnomocników zajmujących się sprawami równego traktowania i bezpieczeństwa, Rzecznika Praw i Wartości Akademickich czy Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ.

Zagadnienia związane z równym traktowaniem, w tym równością płci, zaczynają wpisywać się w obecny sposób zarządzania uczelnią. Kwestia równego traktowania znajduje odzwierciedlenie w Statucie uczelni oraz Strategii rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego do roku 2030. Uczelnia w ostatnich latach stara się podejmować na szerszą skalę działania na rzecz równości płci.

Gromadzenie, pozyskiwanie i analiza danych w podziale na płeć

Raport podsumowuje zobowiązania Uniwersytetu Jagiellońskiego m.in. w ramach:

- *HR Excellence in Research*, czyli wyróżnienia nadanego przez Komisję Europejską za wdrażanie Strategii na rzecz zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery pracowników naukowych, przestrzeganie zasad i zaleceń sformułowanych w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych;

- międzynarodowego projektu MINDtheGEPs, którego UJ jest partnerem (m.in. zobowiązanie w zakresie analizy danych ilościowych w podziale na płeć oraz utworzenie stanowiska Menedżera ds. bazy danych);
- grup roboczych Diversity Council (np. Action Group Data Collection, w której UJ posiada swoich przedstawicieli).

Raport jest niezbędnym krokiem poprzedzającym opracowanie i wdrożenie Planu równości płci na UJ, który stanowi jeden z wymogów ubiegania się o granty w ramach programu Horyzont Europa. Plan równości płci jest również zobowiązaniem, które uczelnia podjęła przystępując do konsorcjum MINDtheGEPs.

Dane Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć są rozproszone, a w przypadku niektórych danych nie są one zbierane z uwzględnieniem kryterium płci. Uzyskanie danych w podziale na płeć zazwyczaj wymaga ubiegania się o ich wygenerowanie i udostępnienie w ramach poszczególnych komórek uniwersyteckich (np. Centrum Spraw Osobowych UJ, Dział Nauki UJ CM, Biuro Analiz Instytucjonalnych i Raportowania).

Od 2020 roku Uniwersytet Jagielloński przykłada coraz większą wagę do monitorowania proporcji i równości płci w środowisku akademickim, m.in. analizując dane zastane, a także prowadząc sondaże na temat warunków pracy wśród zatrudnionych osób (np. badanie GEAM 2000) oraz bezpieczeństwa i równego traktowania wśród osób studiujących i piszących rozprawy doktorskie (badanie Bezpieczni UJ 2021), z których powstają raporty. Tego rodzaju aktywności badawcze i analityczne są m.in. rezultatem działań podejmowanych na uniwersytecie od 2011 roku, czyli od momentu powołania Pełnomocnika Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów.

Dane, które zostały zaprezentowane w tym raporcie, nie pozwalają jednoznacznie stwierdzić, czy na uczelni występuje zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć. By zidentyfikować czynniki dyskryminujące (zarówno te, które wynikają z funkcjonowania uczelni, jaki i te, które pozostają poza jej wpływem) niezbędne jest przeprowadzenie pogłębionych analiz.

Dalsze i systematyczne działania w zakresie pozyskiwania, gromadzenia i analizy danych w podziale na płeć są konieczne. Powinno obejmować to nie tylko dane ilościowe, lecz także dane jakościowe pozwalające zidentyfikować główne czynniki wpływające na nierówności wynikające z płci w obrębie uczelni. Tak zebrane dane pozwolą zarazem na rzetelną ocenę bieżącej sytuacji oraz kompleksowe i skuteczne planowanie działań w obszarach, w których zidentyfikowano nierówności.

Władze uczelni i Program Strategiczny Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego

Analiza proporcji płci we władzach uczelni pokazała, że struktury decyzyjne są ilościowo zdominowane przez mężczyzn. Na początku kadencji 2020–2024 kobiety we władzach uniwersytetu stanowiły 39%, co świadczy o wzroście o 3 punkty procentowe względem końca kadencji 2016–2020. W przypadku stanowisk rektorskich częściej funkcja ta pełniona jest przez mężczyzn (rektorzy i w zdecydowanej większości prorektorzy), z kolei kobiety we władzach uczelni są reprezentowane na stanowiskach: kwestora (jedna kobieta), zastępcy kwestora (trzy kobiety), kanclerza (jedna kobieta), zastępcy kanclerza (dwie kobiety) oraz prorektora (jedna kobieta).

W strukturze organizacyjnej Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego również przeważają mężczyźni. Pod koniec 2020 roku w skład zarządu programu stanowili w 66% mężczyźni i w 34% kobiety. Dysproporcje płci w ID.UJ były przedmiotem dyskusji części społeczności akademickiej, która wpisuje się w potrzebę zaprojektowania i wdrożenia uczelnianej strategii równościowej artykułowanej na przestrzeni ostatnich pięciu lat.

Stan zatrudnienia

Analiza stanu zatrudnienia w podziale na płeć w latach 2008–2020 wskazała, że zarówno na UJ, jak i UJ CM, częściej zatrudniane są kobiety. Mamy do czynienia ze stopniową feminizacją uczelni, także w grupie nauczycieli akademickich.

UJ

W 2008 roku wśród osób zatrudnionych na Uniwersytecie Jagiellońskim (bez Collegium Medicum) 45% stanowili mężczyźni, a 55% kobiety; 12 lat później 43% zatrudnionych stanowią mężczyźni, podczas gdy kobiety 57%.

Struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci wygląda różnie, jeśli weźmie się pod uwagę charakter podejmowanej pracy. W przypadku UJ nauczycielami akademickimi nieznacznie częściej zostają mężczyźni (np. 51% do 49% w 2020 roku, n=3068), podczas gdy kobiety zdecydowanie częściej zatrudnione są na stanowiskach nienauczyielskich (np. w administracji w 2020 roku 76% pracowników stanowiły kobiety, a 24% mężczyźni, n=1289). Zjawisko to wpisuje się w ogólną tendencję feminizacji w administracji publicznej (Gawrycka i in. 2007).

Wśród osób z tytułem magistra i stopniem doktora zazwyczaj kobiety przeważają liczebnie nad mężczyznami (np. w 2020 roku na UJ 62% nauczycieli akademickich stanowiły kobiety z tytułem magistra, n=397), natomiast od doktora habilitowanego wzwyż tendencja jest odwrotna: mężczyźni przeważają liczebnie nad kobietami, choć od 2008 roku proporcje płci w grupie doktorów habilitowanych stopniowo się wyrównują (np. w 2020 roku ta grupa dzieliła się na 57% mężczyzn i 43% kobiet, n=869). Dużą dysproporcję płci zidentyfikowano natomiast wśród osób z tytułem profesora (kobiety w 2020 roku stanowiły 26%, n=387).

Do zmaskulinizowanych pod względem liczby osób zatrudnionych na stanowiskach akademickich jednostek działalności podstawowej UJ można zaliczyć cztery wydziały: Wydział Prawa i Administracji (66% do 34%, n=241), Wydział Historyczny (70% do 30%, n=189), Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej (81% do 19%, n=224) oraz Wydział Matematyki i Informatyki (85% do 15%, n=156). Na trzech wydziałach proporcje płci są zbliżone: Wydział Chemii (53% do 47%, n=189), Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych (52% do 48%, n=259) oraz Wydział Geografii i Geologii (55% do 45%, n=83), natomiast w pozostałych jednostkach działalności podstawowej UJ wśród osób zatrudnionych zdecydowanie przeważają kobiety.

Znacząca dysproporcja płci na UJ wśród osób zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich występuje w obrębie: nauk ścisłych i przyrodniczych, gdzie przeważają mężczyźni (61% do 39%, n=962), oraz nauk medycznych i o zdrowiu, w których z kolei przeważają kobiety (38% do 62%, n=52). W naukach humanistycznych (47% do 53%, n=1089) i społecznych (53% do 47%, n=526) proporcje płci są zbliżone (dane za 2020 rok).

UJ CM

W 2008 roku Collegium Medicum zatrudniało w 39% mężczyzn i w 61% kobiety, a w 2020 roku w 34% mężczyzn i w 66% kobiety.

Przewaga liczebna kobiet nad mężczyznami występuje zarówno w grupie nauczycieli, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W przypadku CM kobiety częściej są zatrudniane na stanowiskach nauczyciela akademickiego (np. w 2020 roku 59% tej grupy stanowiły kobiety, a 41% mężczyźni, n=1603), równocześnie kobiety o wiele częściej pracują na stanowiskach nienauczyielskich (np. w 2020 roku wśród pracowników administracyjnych kobiety stanowiły 88%, a mężczyźni 12%, n=468).

Podobnie jak w przypadku UJ, w CM zidentyfikowana duża dysproporcja płci wśród osób z tytułem profesora. Na przykład w 2020 roku na UJ nauczycielami akademickimi było 66% kobiet z tytułem magistra (n=461), natomiast w grupie osób z tytułem profesora kobiety stanowiły 32% (n=177). Wyjątek stanowiły lata 2019–2020, gdzie w grupie doktorów habilitowanych kobiety nieznacznie przeważały liczebnie nad mężczyznami (w 2019 roku 49% do 51%, n=237, a w 2020 roku 48% do 52%, n=241).

Wszystkie wydziały i jednostki działalności podstawowej CM są sfeminizowane pod względem liczby osób zatrudnionych na stanowiskach akademickich.

W UJ CM największe dysproporcje występują w naukach ścisłych i przyrodniczych (24% do 76%, n=46) oraz społecznych (35% do 65%, n=20). W tych dziedzinach kobiety przeważają znacząco liczebnie nad mężczyznami, natomiast w naukach humanistycznych (43% do 57%, n=23) oraz medycznych i o zdrowiu (44% do 56%, n=1040) nieznacznie przeważają liczebnie kobiety.

Kierowanie projektami

Liczba otrzymanych w ciągu roku przez pracowników akademickich i administracyjnych Uniwersytetu Jagiellońskiego i Collegium Medicum grantów na projekty waha się w poddanym analizie okresie między 299 a 553. W sumie w latach 2016–2020 pozyskano 4141 grantów. Nieco ponad połowę projektów kierowały kobiety (51%).

Zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet z UJ, najwięcej uzyskanych grantów można zaliczyć do przedziału 50–500 tys. zł (941 projektów kierowanych w 46% przez mężczyzn i w 54% przez kobiety), następnie do 500–1500 tys. (425 projektów kierowanych w 60% przez mężczyzn i w 40% przez kobiety), kolejno 0–50 tys. (307 projektów kierowanych w 49% przez mężczyzn i w 51% przez kobiety), a na końcu do 1500 tys.+ (223 projekty kierowane w 66% przez mężczyzn i w 34% przez kobiety).

W CM najwięcej projektów realizowano z przedziału 0–50 tys. (1822 projektów kierowanych w 40% przez mężczyzn i w 60% przez kobiety), kolejno 50–500 tys. (315 projektów kierowanych w 56% przez mężczyzn i w 44% przez kobiety), następnie 500–1500 tys. (71 projektów kierowanych w 55% przez mężczyzn i w 45% przez kobiety), a na końcu (jak w przypadku UJ) 1500 tys.+ (37 projektów kierowanych w 59% przez mężczyzn i w 41% przez kobiety).

Zarówno w ramach UJ, jak i UJ CM kobiety dominują liczebnie w kierowaniu projektami z przedziału 0–50 tys. oraz 50–500 tys., natomiast w przypadku projektów o wyższym poziomie finansowania (tj. 500–1500 tys. i 1500 tys.+) ich kierownikami zostają mężczyźni. Zjawisko to wymaga dalszej, pogłębionej analizy w celu identyfikacji czynników je kształtujących.

Studenci i studentki studiów I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich

Mimo iż liczba osób studiujących na Uniwersytecie Jagiellońskim maleje, widać wyraźnie, że na przestrzeni czterech lat proporcje płci utrzymują się na bardzo podobnym poziomie: 32% studentów do 68% studentek w latach 2016–2019 (odpowiednio n= 40 556, 38 766, 36 777, 35 247) oraz 33% studentów do 67% studentek, n=35 518 w 2020 roku).

Uniwersytet Jagielloński wpisuje się pod względem dysproporcji płci wśród osób studiujących w krajowe i światowe trendy – współcześnie przewaga liczebna kobiet nad mężczyznami w nietechnicznych uczelniach w Polsce i na świecie jest zjawiskiem powszechnym (zob. GUS 2019; Times Higher Education World University Rankings 2021).

Studentki dominują liczebnie nad studentami w 14 wydziałach na 16. Przewagę liczebną mężczyzn odnotowano w dwóch jednostkach: na Wydziale Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej oraz na Wydziale Matematyki i Informatyki. Są to te same wydziały, w których występuje największa dysproporcja płci wśród nauczycieli akademickich. Próba wyjaśnienia tego zjawiska wykracza poza ramy prezentowanego opracowania. Niemniej jednak należy też stwierdzić, że opisane zjawisko nie wynika z mechanizmów dyskryminacyjnych w obrębie uczelni, podobnie jak na innych wydziałach przewaga kobiet nie wynika z dyskryminacji mężczyzn.

Absolwenci i absolwentki studiów I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich

W latach 2016–2020 absolwentami studiów I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich (łącznie z cudzoziemcami), zarówno w trybie stacjonarnym, jak i niestacjonarnym, zostało łącznie 40 945 osób, z czego 27% stanowili mężczyźni, a 73% kobiety.

Proporcje płci wśród absolwentów i absolwentek w poszczególnych latach prezentowały się następująco: 2016 – 26% stanowili mężczyźni, 74% kobiety (n=8825), 2017 – 25% mężczyźni, 75% kobiety (n=8323), 2018 i 2019 – 27% mężczyźni, 73% kobiety (odpowiednio n=8063 i n=7961), 2020 – 28% mężczyźni, 72% kobiety (n=7773).

Proporcje płci wśród absolwentów na poszczególnych wydziałach odzwierciedlają liczebność mężczyzn i kobiet wśród osób studiujących w poszczególnych jednostkach.

Władze Samorządu Studentów

Na 16 kadencji Samorządu Studentów (1990–2021) kobieta pełniła funkcję przewodniczącego dwukrotnie – w kadencji 2015–2017 i 2019–2021. Kobieta pełni tę funkcję także w 17. Kadencji Samorządu (od początku roku akademickiego 2021/2022). Można więc stwierdzić, że od 2015 roku kobiety przejęły kierowanie samorządem studenckim.

W ramach Samorządu funkcjonują dwa, istotne z punktu widzenia bezpieczeństwa i równego traktowania, podmioty: Pełnomocnik ds. bezpieczeństwa i równego traktowania oraz Zespół ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji.

Pierwszego Pełnomocnika Przewodniczącego Samorządu powołano 20 stycznia 2020 roku. Został nim mężczyzna. Obecnie (od listopada 2020 roku) tę funkcję pełni kobieta.

Zespół ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji jest pomocniczą jednostką Samorządu na szczeblu uczelnianym. Pod koniec 2020 roku w jego skład wchodziło 5 kobiet.

Doktoranci i doktorantki

Podobnie jak w przypadku wcześniejszych etapów kształcenia, na poziomie studiów III stopnia i szkół doktorskich przeważają liczebnie kobiety. W latach 2016–2020, na studiach III stopnia oraz w szkołach doktorskich (w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym), 39% doktorantów stanowili mężczyźni, a 61% kobiety. Analogicznie do studiów I i II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich, proporcje płci utrzymywały się w analizowanym okresie na niemal niezmiennym poziomie: w latach 2016–2019 39% ogółu stanowili mężczyźni, 61% kobiety (odpowiednio $n=3266$, 3048 , 2767 , 2407), a w 2020 roku wśród doktorantów 40% to mężczyźni, 60% kobiety ($n=2155$).

Wśród osób kształcących się na studiach III stopnia, doktoranci nieznacznie przeważają liczebnie nad doktorantkami na Wydziale Prawa i Administracji (np. odpowiednio 53% i 47% w 2020 roku) oraz – tak jak w przypadku studiów I, II stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich – mężczyźni wyraźnie przeważają liczebnie na Wydziale Fizyki i Informatyki Stosowanej (np. 60% w 2020 roku) oraz na Wydziale Matematyki (79% w 2020 roku). Kobiety stanowią zdecydowaną większość na pozostałych 13 wydziałach oraz we wszystkich szkołach doktorskich.

Absolwenci i absolwentki studiów III stopnia

Wśród osób, które w latach 2016–2020 ukończyły studia III stopnia (w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym) 41% stanowili mężczyźni, a 59% stanowiły kobiety.

Proporcje płci w poszczególnych latach prezentowały się następująco: 2016 – 46% absolwentów, 54% absolwentek ($n=344$), 2017 – 38% absolwentów, 62% absolwentek ($n=377$), 2018 i 2019 – 43% absolwentów, 57% absolwentek (odpowiednio $n=369$, $n=305$), 2020 – 37% absolwentów, 63% absolwentek ($n=461$).

Proporcje płci na poszczególnych wydziałach odzwierciedlają udział mężczyzn i kobiet wśród osób studiujących na studiach doktoranckich w latach 2016–2020 w poszczególnych jednostkach.

Władze Towarzystwa Doktorantów

W latach 2016–2020 funkcję prezesa Towarzystwa Doktorantów kobiety pełniły trzykrotnie, mężczyźni zaś dwukrotnie.

Towarzystwo Doktorantów posiada komórkę zajmującą się zagadnieniami bezpieczeństwa i równego traktowania. Jest nią Komisja Antydyskryminacyjna, która funkcjonuje od roku 2019. Struktura płciowa Komisji w latach 2019–2020 prezentowała się następująco: w 2019 roku komórka liczyła 7 osób, w tym: 2 mężczyzn i 5 kobiet, natomiast w 2020 roku w Komisji zasiadało łącznie 9 osób, w tym: 2 mężczyzn i 7 kobiet. Funkcję przewodniczącego Komisji dwukrotnie pełniła kobieta.



Sugerowane kierunki dalszych działań

- Wypracowanie mechanizmu konsolidacji i systematycznego publikowania danych ilościowych w podziale na płeć w wersji surowej, umożliwiającego pobranie danych ze stron internetowych poszczególnych jednostek UJ i UJ CM (np.: Biura Analiz Instytucjonalnych i Raportowania UJ, Centrum Wsparcia Nauki UJ, Centrum Spraw Osobowych UJ, Działu Nauki UJ CM, Działu Organizacji UJ, Działu Organizacji i Promocji UJ CM, Działu Spraw Osobowych UJ CM, Programu strategicznego Inicjatywa Doskonałości UJ, Samorządu Studentów UJ, Towarzystwa Doktorantów UJ).
- Prowadzenie systematycznych analiz i raportowania struktury płci na uniwersytecie, w tym szczególnie:
 - kontynuacja zapoczątkowanych analiz w ramach kolejnych edycji raportu;
 - uwzględnienie w analizie władz uczelni rozróżnienia na stanowiska wybieralne wraz ze zgłaszaniem kandydatur (także z ostatecznym mianowaniem przez rektora) oraz uzyskiwane w wyniku powołania (także jeśli przewidziane jest opiniowanie przez ciała kolegialne);
 - przeanalizowanie w ramach następnych edycji raportu składu płciowego m.in.:
 - komisji rektorskich,
 - komisji wydziałowych,
 - osób kierujących katedrami, zakładami itp. w poszczególnych jednostkach,
 - władz szkół doktorskich,
 - władz jednostek poza- i międzywydziałowych oraz wspólnych,
 - rad poszczególnych dyscyplin naukowych,
 - osób studiujących i przygotowujących rozprawy doktorskie oraz osób zatrudnionych w kontekście mobilności,
 - osób zatrudnionych (w podziale na wymiar i formę zatrudnienia),
 - osób pracujących na stanowiskach nienauczycieli akademickich (w podziale na wydziały);
 - analiza osiągnięć naukowych i działalności dydaktycznej;
 - analiza danych płacowych z uwzględnieniem struktury wydziałowej, w tym eksplorowanie zagadnienia nierówności płacowych ze względu na płeć, tzw. luki płacowej (ang. *gender pay gap*).
 - analiza mechanizmu „nieszczelnego rurociągu” (ang. *leaky pipeline*), czyli ubywania kobiet po przekraczaniu kolejnych etapów kariery akademickiej (zob. UNESCO 2015).

- Prowadzenie intersekcyjnych analiz na temat płci przez pryzmat tożsamości płciowej, wieku, pochodzenia etnicznego, statusu społecznego i materialnego, niepełnosprawności itp. przez jednostki UJ i UJ CM zajmujące się wsparciem psychologicznym, bezpieczeństwem, równym traktowaniem czy jakością kształcenia (np. Biuro Rzecznika Praw i Wartości Akademickich, Dział Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ, Dział Obsługi Studentów Zagranicznych, Dział Osób Niepełnosprawnych UJ, Studencki Ośrodek Wsparcia i Adaptacji – SOWA, Komisja Antydyskryminacyjna Towarzystwa Doktorantów, Pełnomocnik ds. bezpieczeństwa i równego traktowania Samorządu Studentów oraz Zespół ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji Samorządu Studentów), w tym identyfikacja obszarów, w których występują największe nierówności związane z podziałem na płeć, wraz z interpretacją tych zjawisk i identyfikacją głównych czynników je kształtujących.
- Stosowanie triangulacji metod w badaniach nad płcią na uczelni: łączne zastosowanie metod badań ilościowych (np. analiza danych zastanych i sondażowych) oraz badań jakościowych (analiza danych wywołanych, np. wywiadów indywidualnych i zogniskowanych wywiadów grupowych).

Indeks nazw i akronimów

- BAIR UJ** ■ Biuro Analiz Instytucjonalnych i Raportowania Uniwersytetu Jagiellońskiego
- Bezpieczni UJ** ■ Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ
- BHK** ■ Kurs Bezpieczeństwo i Higiena Kształcenia
- BIP UJ** ■ Biuletyn Informacji Publicznej Uniwersytetu Jagiellońskiego
- CSO UJ** ■ Centrum Spraw Osobowych Uniwersytetu Jagiellońskiego
- CWN UJ** ■ Centrum Wsparcia Nauki Uniwersytetu Jagiellońskiego
- DN UJ CM** ■ Działu Nauki Uniwersytetu Jagiellońskiego Collegium Medicum
- DSO UJ CM** ■ Dział Spraw Osobowych Uniwersytetu Jagiellońskiego Collegium Medicum
- GEAM** ■ Gender Equality Audit and Monitoring
- GENERA** ■ Gender Equality Network in the European Research Area
- GUS** ■ Główny Urząd Statystyczny
- IDUB** ■ Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza
- ID.UJ** ■ Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim
- KDN** ■ Konstytucja dla Nauki
- MINDtheGEPs** ■ Modifying Institution by Developing Gender Equality Plans
- MEiN** ■ Ministerstwo Edukacji i Nauki
- POB** ■ Priorytetowe Obszary Badawcze
- SS UJ** ■ Samorząd Studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego
- TD UJ** ■ Towarzystwo Doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego
- UJ** ■ Uniwersytet Jagielloński
- UJ CM** ■ Uniwersytet Jagielloński Collegium Medicum
- u.p.s.w.n.** ■ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1668 z późn. zm.)
- WFAiIS** ■ Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej
- WSMiP** ■ Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych

Spis tabel

Tabela 1.	Liczebności mężczyzn i kobiet wśród osób zatrudnionych na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	53
Tabela 2.	Liczebność mężczyzn i kobiet wśród osób zatrudnionych na UJ CM, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	55
Tabela 3.	Mężczyźni i kobiety wśród nauczycieli akademickich według stopni i tytułów zawodowych/naukowych na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	57
Tabela 4.	Mężczyźni i kobiety wśród nauczycieli akademickich według stopni i tytułów zawodowych/naukowych na UJ CM, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	58
Tabela 5.	Liczebności mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych w poszczególnych jednostkach działalności podstawowej UJ i UJ CM, stan na 31.12.2020	60
Tabela 6.	Liczebności mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich według dziedzin nauki na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12.2020	61
Tabela 7.	Liczebność mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych na UJ CM według dziedzin nauki, stan na 31.12.2020	62
Tabela 8.	Liczba osób kierujących projektami w poszczególnych jednostkach działalności podstawowej UJ (bez UJ CM) w podziale na płeć, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	65
Tabela 9.	Liczba osób kierujących projektami w poszczególnych jednostkach działalności podstawowej na UJ CM w podziale na płeć, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	68
Tabela 10.	Typy projektów realizowanych na UJ (bez UJ CM) w podziale na płeć, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	69
Tabela 11.	Typy projektów realizowanych na UJ CM w podziale na płeć, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	70
Tabela 12.	Kwota dofinansowania projektów realizowanych na UJ (bez UJ CM) w podziale na płeć, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	72
Tabela 13.	Kwota dofinansowania projektów realizowanych na UJ CM w podziale na płeć, stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	72
Tabela 14.	Liczebności mężczyzn i kobiet kształcących się na studiach I, II stopnia i jednolitych studiach magisterskich (stacjonarnych i niestacjonarnych) na poszczególnych wydziałach (łącznie z cudzoziemcami), stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	80
Tabela 15.	Liczebności absolwentów studiów I, II stopnia i jednolitych studiów magisterskich (stacjonarnych i niestacjonarnych) na poszczególnych wydziałach w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami), stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	83
Tabela 16.	Rozkład płci w strukturach Samorządu Studentów UJ w latach 2016–2021	86
Tabela 17.	Liczebność osób kształcących się na studiach doktoranckich i w szkołach doktorskich w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami), stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	88
Tabela 18.	Liczebność absolwentów studiów doktoranckich w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami), stan na 31.12 wskazanych w tabeli lat	91
Tabela 19.	Rozkład płci w strukturach Towarzystwa Doktorantów UJ w latach 2016–2020	94

Spis rysunków

Rysunek 1.	Kim była osoba studiująca na przestrzeni dziejów (wiek i płeć)	14
Rysunek 2.	Kluczowe kompetencje Pełnomocnika Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów	21
Rysunek 3.	Najważniejsze zadania Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ	22
Rysunek 4.	Kluczowe uprawnienia Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ	23
Rysunek 5.	Wybrane inicjatywy dotyczące bezpieczeństwa i równego traktowania realizowane w latach 2012–2025	24
Rysunek 6.	Prorektorzy w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	37
Rysunek 7.	Kancierz i zastępcy kancierza w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	37
Rysunek 8.	Kwestor i zastępcy kwestora w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	38
Rysunek 9.	Rada Uczelni w podziale na płeć w kadencji 2019–2020 i 2021–2024	44
Rysunek 10.	Przewodniczący rad dyscyplin w podziale na płeć w kadencji 2019–2022	44
Rysunek 11.	Pełnomocnicy rektora w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	46
Rysunek 12.	Osoby na stanowisku dziekana w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	47
Rysunek 13.	Osoby na stanowisku prodziekana w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	48
Rysunek 14.	Dyrektorzy instytutów według wydziałów w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	49
Rysunek 15.	Zastępcy dyrektorów według wydziałów w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	50
Rysunek 16.	Klasyfikacja osób pracujących na Uniwersytecie Jagiellońskim	52
Rysunek 17.	Priorytetowe obszary badawcze programu „Inicjatywa Doskonałości” w UJ	74
Rysunek 18.	Schemat organizacyjny Inicjatywa Doskonałości w UJ	75
Rysunek 19.	Zespół koordynujący Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć, stan na 31.12.2020	76
Rysunek 20.	Koordynatorzy Priorytetowych Obszarów Badawczych Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć, stan na 31.12.2020	77
Rysunek 21.	Koordynatorzy GATE Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć, stan na 31.12.2020	77
Rysunek 22.	Koordynatorzy działań uniwersyteckich Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć, stan na 31.12.2020	78
Rysunek 23.	Zespoły Wykonawcze Działów Ogólnouniwersyteckich Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć, stan na 31.12.2020	78
Rysunek 24.	Rada Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości Uniwersytetu Jagiellońskiego w podziale na płeć, stan na 31.12.2020	79
Rysunek 25.	Liczba osób kształcących się na studiach I, II stopnia i jednolitych studiach magisterskich (stacjonarnych i niestacjonarnych) w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami) w latach 2016–2020	80
Rysunek 26.	Liczba absolwentów studiów I, II stopnia i jednolitych studiów magisterskich (stacjonarnych i niestacjonarnych) w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami) latach 2016–2020	86
Rysunek 27.	Pełnomocnik ds. bezpieczeństwa i równego traktowania Samorządu Studentów UJ	87
Rysunek 28.	Zespół ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji Samorządu Studentów UJ	87
Rysunek 29.	Liczba osób kształcących się na studiach doktoranckich i w szkołach doktorskich w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami) w latach 2016–2020	88
Rysunek 30.	Liczba absolwentów studiów doktoranckich w podziale na płeć (łącznie z cudzoziemcami) w latach 2016–2020	91
Rysunek 31.	Komisja Antydyskryminacyjna Towarzystwa Doktorantów UJ	95

Spis wykresów

Wykres 1.	Senat w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 (w %)	39
Wykres 2.	Senat w podziale na płeć w kadencji 2020–2024 (w %)	39
Wykres 3.	Stała Senacka Komisja ds. Nauczania w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	40
Wykres 4.	Stała Senacka Komisja ds. Odznaczeń i Nagród w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	41
Wykres 5.	Stała Senacka Komisja ds. Rozwoju w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	41
Wykres 6.	Stała Senacka Komisja ds. Finansowania Badań i Naukowych i Współpracy Międzynarodowej w podziale na płeć w kadencji 2016–2020	42
Wykres 7.	Stała Senacka Komisja ds. Kadry Naukowej i Konkursów Profesorskich w podziale na płeć w kadencji 2016–2020	42
Wykres 8.	Stała Senacka Komisja ds. Majątku i Finansów w podziale na płeć w kadencji 2016–2020	43
Wykres 9.	Kolegium elektorów w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 (w %)	45
Wykres 10.	Kolegium elektorów w podziale na płeć w kadencji 2020–2024 (w %)	45
Wykres 11.	Władze w podziale na płeć w kadencji 2016–2020 i 2020–2024	51
Wykres 12.	Odsetek mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat	53
Wykres 13.	Odsetek mężczyzn i kobiet wśród pracowników administracyjnych na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat	54
Wykres 14.	Odsetek mężczyzn i kobiet wśród pozostałych pracowników na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat	54
Wykres 15.	Odsetek mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich na UJ CM, stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat	55
Wykres 16.	Odsetek mężczyzn i kobiet wśród pracowników administracyjnych na UJ CM, stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat	56
Wykres 17.	Odsetek mężczyzn i kobiet wśród pozostałych pracowników na UJ CM, stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat	56
Wykres 18.	Odsetek mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych w poszczególnych jednostkach działalności podstawowej UJ i UJ CM, stan na 31.12.2020	59
Wykres 19.	Odsetek mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich według dziedzin nauki na UJ (bez UJ CM), stan na 31.12.2020	61
Wykres 20.	Odsetek mężczyzn i kobiet wśród nauczycieli akademickich zatrudnionych na UJ CM według dziedzin nauki, stan na 31.12.2020	62
Wykres 21.	Odsetek osób kierujących projektami realizowanymi na UJ (bez UJ CM) w podziale na płeć w latach 2016–2020	63
Wykres 22.	Liczba osób kierujących projektami na UJ (bez UJ CM) w podziale na płeć z uwzględnieniem roku rozpoczęcia, stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat	64
Wykres 23.	Odsetek osób kierujących projektami na UJ CM w podziale na płeć z w latach 2016–2020	64
Wykres 24.	Liczba osób kierujących projektami na UJ CM w podziale na płeć z uwzględnieniem roku rozpoczęcia, stan na 31.12 wskazanych na wykresie lat	65
Wykres 25.	Struktura Programu Strategicznego Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim w podziale na płeć, stan na 31.12.2020	76
Wykres 26.	Odsetek mężczyzn i kobiet w Programie Strategicznym Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim w podziale na jednostki organizacyjne, stan na 31.12.2020	76
Wykres 27.	Odsetek mężczyzn i kobiet w Programie Strategicznym Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim w podziale na zespoły wykonawcze, stan na 31.12.2020	77
Wykres 28.	Odsetek mężczyzn i kobiet w Programie Strategicznym Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim w podziale na zespoły sterujące, stan na 31.12.2020	78

Bibliografia

Książki i czasopisma

- Bogucka M. 2005. *Gorsza płeć. Kobieta w dziejach Europy od antyku po wiek XXI*, Warszawa: Wydawnictwo Trio.
- Connell R. 2019. *Socjologia płci. Płeć w ujęciu globalnym*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Czapska J., Kłosa M., Lesińska E., Okrasa A. 2012. *Przemoc seksualna wobec kobiet, nękanie i strach przed przestępczością. Raport Polski*, <http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_country_report_poland_polish.pdf> (data dostępu: 29.09.2021).
- Etzkowitz H., Kemelgor C., Uzzi B., Unbound A. 2000. *The advancement of women in science and technology*, Cambridge: University Press.
- Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P. (red.) 2007. *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*. Warszawa: CeDeWu.
- Grotkowska G., Sztanderska U. (red.) 2015. *Spółeczne i ekonomiczne uwarunkowania wyborów osób w wieku 19–30 lat dotyczących studiowania*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, <<http://produkty.ibe.edu.pl/docs/raporty/ibe-ee-raport-spol-i-ekon-umar-wyb-19-30.pdf>> (data dostępu: 29.09.2021).
- Jurzak-Mączka K., Struzińska K., Szafrńska M. 2013. *Bezpieczeństwo w krakowskich szkołach wyższych ze szczególnym uwzględnieniem Uniwersytetu Jagiellońskiego – perspektywa empiryczna*, Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa, 2(19), s. 85–114, <[http://www.przegląd.wsb.net.pl/uploads/1/0/3/7/10371016/zn19_ca%C5%81y_\(1\).pdf](http://www.przegląd.wsb.net.pl/uploads/1/0/3/7/10371016/zn19_ca%C5%81y_(1).pdf)> (dostęp 29.09.2021).
- Jurzak-Mączka K. 2016. *Dobre praktyki Uniwersytetu Jagiellońskiego w obszarze bezpieczeństwa i przeciwdziałania dyskryminacji*, Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia de Cultura. Rozwiązania antydyskryminacyjne w edukacji formalnej, 8(1), s. 7–20, <<https://rep.up.krakow.pl/xmlui/bitstream/handle/11716/9624/AF198-01--Dobre-praktyki--Jurzak-Maczka.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> (dostęp 29.09.2021).
- Knobloch-Westerwick S., Glynn C.J., Hugu M. 2013. *The Matilda Effect in Science Communication: An Experiment on Gender Bias in Publication Quality Perceptions and Collaboration Interest*, Science Communication, 35(5), p. 603–625.
- Kolbuszewska J. 2017. *Półki na uniwersytetach – trudne początki*, SenSuS HiStoriae, 1, s. 35–53.
- Kolbuszewska J. 2020. *Kobieta uczoną – droga Polek do samodzielności naukowej*, Studia Europaea Gnesnensia, 20, s. 123–139.
- Malinowska M. 2019. *Kobieta – wiedza, nauka, uniwersytety. Europa i świat*. Warszawa: ELIPSA Dom Wydawniczy i Handlowy.
- Mazurczak D. 1995. *Dążenia kobiet polskich do wyższego wykształcenia na przełomie XIX i XX wieku* [w:] Miluska J., Pakszys E. (red.), *Humanistyka i płeć. Studia kobiece z psychologii, filozofii i historii*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, s. 179–192.
- Moroń D. 2016. *Wpływ przemian demograficznych na szkolnictwo wyższe w Polsce*. Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, 290, s. 107–116.
- Pieradzka K. 1957. *Rozkwit średniowiecznego Krakowa w XIV i XV wieku* [w:] Dąbrowski J. (red.), *Kraków. Studia nad rozwojem miasta*. Jan Dąbrowski (red.). Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Pokorska A. 2020. *Gender gap we władzach uniwersytetów. Kulturowa maskulinizacja instytucji jako bariera dostępu kobiet do stanowisk zarządczych*, Kobieta i Biznes, 1–4, s. 10–20.
- Rapley T. 2013. *Analiza konwersacji, dyskursu i dokumentów*. Warszawa: PWN.
- Rossiter M.W. 1993. *The Matthew/Matilda Effect in Science*, Social Studies of Science, 23, p. 325–341.
- Sikora K. 2007. *Pierwsze kobiety na Uniwersytecie Jagiellońskim*, Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia Politologica, 3, s. 248–268, <https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Annales_Universitatis_Paedagogicae_Cracoviensis_Studia_Politologica/Annales_Universitatis_Paedagogicae_Cracoviensis_Studia_Politologica-r2007-t3-s248-268/Annales_Universitatis_Paedagogicae_Cracoviensis_Studia_Politologica-r2007-t3-s248-268.pdf> (data dostępu: 29.09.2021).
- Stopka K., Banach A.K., Dybiec J. 2000. *Dzieje Uniwersytetu Jagiellońskiego*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Strzemecka S., Jarczyk W. 2021. *16 dni akcji przeciw przemocy ze względu na płeć*, Alma Mater, 222–223, s. 96–97, <https://issuu.com/alma-mater/docs/alma_mater_222-223/96> (data dostępu: 29.09.2021).
- Suchmiel J. 2004. *Emancypacja naukowa kobiet w uniwersytetach w Krakowie i we Lwowie do roku 1939*, Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pedagogika, 13, s. 115–123.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz. U. 2021 poz. 478, z późn. zm.
- Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 22 grudnia 2015 roku (A/RES/70/212), <<https://undocs.org/en/A/RES/70/212>> (data dostępu: 29.09.2021).

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025*, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>> (data dostępu: 29.09.2021).

Akty prawa wewnętrznego UJ

Statut Uniwersytetu Jagiellońskiego uchwalony przez Senat Uniwersytetu Jagiellońskiego w dniu 29 maja 2019 roku (z uwzględnieniem zmian wprowadzonych uchwałami nr 97/XI/2019 z dnia 27 listopada 2019 roku, nr 19/III/2020 z dnia 25 marca 2020 roku i nr 61/VI/2020 z dnia 24 czerwca 2020 roku), <https://www.uj.edu.pl/documents/10172/84592034/STATUT_UJ_zm_24.06.2020.pdf/f91a54d4-c5f5-4634-8886-5cf315bf9142> (data dostępu: 31.12.2020).

Regulamin Organizacyjny Uniwersytetu Jagiellońskiego wprowadzony zarządzeniem Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z 28 lutego 2008 roku (z późn. zm.), tekst ujednolicony z 1 grudnia 2020, <https://bip.uj.edu.pl/documents/1384597/144228000/regulamin_org_stan_na_01.12.2020.pdf/fcfac885-6e8e-4fc1-9789-e630c3b173d> (data dostępu: 31.12.2020).

Strategia Rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego na lata 2014–2020 przyjęta uchwałą nr 177/XII/2014 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 17 grudnia 2014 roku w sprawie: przyjęcia Strategii Rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego na lata 2014–2020 oraz Kart Strategicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Uchwała nr 16/II/2020 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 26 lutego 2020 roku – Zasady powoływania oraz zakresu kompetencji Rzecznika Praw i Wartości Akademickich UJ.

Sprawozdanie roczne Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za rok 2019 zatwierdzone uchwałą nr 110/XII/2020 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 16 grudnia 2020 roku w sprawie: zatwierdzenia Sprawozdania rocznego Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego za rok 2019.

Strategia rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego do 2030 roku przyjęta uchwałą nr 71/VI/2021 Senatu Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 30 czerwca 2021 roku w sprawie: Strategii rozwoju Uniwersytetu Jagiellońskiego do 2030 roku.

Zarządzenie nr 37 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 31 marca 2011 roku w sprawie: powołania i ustalenia zakresu działania Pełnomocnika Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów.

Zarządzenie nr 79 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 13 września 2016 roku w sprawie: powołania i ustalenia zakresu działania Pełnomocnika Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów na kadencję 2016–2020.

Zarządzenie nr 114 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 31 grudnia 2019 roku w sprawie: utworzenia Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ oraz zmian w Regulaminie organizacyjnym Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Decyzja nr 23 Rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 17 września 2020 roku w sprawie: powołania Zespołu koordynującego program Inicjatywa Doskonałości w Uniwersytecie Jagiellońskim.

Akty prawne Samorządu Studentów i Towarzystwa Doktorantów

Regulamin Samorządu Studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego przyjęty uchwałą Uczelnianej Rady Samorządu Studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 26 października 2010 roku – Regulamin Samorządu Studentów (z uwzględnieniem zmian wprowadzonych uchwałami z dnia 14 marca 2011 r., 17 stycznia 2013 r. oraz 21 marca 2017 r.), <<https://samorząd.uj.edu.pl/wp-content/uploads/2020/03/aktualny-ssuj.pdf>> (data dostępu: 31.12.2020).

Regulamin Samorządu Doktorantów – Towarzystwa Doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego przyjęty uchwałą Walnego Zgromadzenia Towarzystwa Doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 10 grudnia 2019 roku, <https://doktoranci.uj.edu.pl/documents/1167150/142743473/Regulamin_10_12_2019/327d0fb2-8092-48be-a877-fbb08208efbe> (data dostępu: 31.12.2020).

Ordynacja wyborcza do organów Samorządu Studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego, stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu Samorządu Studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego, <<https://samorząd.uj.edu.pl/wp-content/uploads/2020/01/ordynacja-wyborcza-ssuj.pdf>> (data dostępu: 31.12.2020).

Zarządzenie nr 3 Przewodniczącej Samorządu Studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego z dnia 20 stycznia 2020 roku w sprawie: powołania Pełnomocnika Przewodniczącej Samorządu Studentów ds. bezpieczeństwa i równego traktowania.

Źródła internetowe

FUOC. 2020. *ACT on Gender*, <<https://www.act-on-gender.eu/>> (data dostępu: 29.09.2021).

Biuletyn Informacji Publicznej UJ. 2021. *Komisje Senackie*, <<https://bip.uj.edu.pl/wladze/komisje/komisje-senackie>> (data dostępu: 29.09.2021).

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. 2018. *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia*, <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Do%20C5%9Bwiadczenie%20molestowania%20w%20C5%9Br%20C3%B3d%20studentek%20i%20student%20C3%B3w%20C2%202018_0.pdf> (data dostępu: 29.09.2021).

Bezpieczni UJ. 2021. *Badanie bezpieczeństwa i równego traktowania 2020/2021*, <https://bezpieczni.uj.edu.pl/aktualnosci/-/journal_content/56_INSTANCE_bHFKki5XpNbQ/136167082/148165012> (data dostępu: 29.09.2021).

Bezpieczni UJ. 2017. *16 dni akcji przeciwko przemocy ze względu na płeć*. <<https://bezpieczni.uj.edu.pl/16-dni-akcji>> (data dostępu: 29.09.2021).

European Commission. 2019. *She Figures 2018*. <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>> (data dostępu: 29.09.2021).

Horizon 2020. 2020. GENERA, <<http://www.genera-project.com/>> (data dostępu: 29.09.2021).

Główny Urząd Statystyczny. 2019. *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/2019 (wyniki wstępne)*, <<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20182019-wyniki-wstepne,8,6.html>> (data dostępu: 29.09.2021).

Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim. 2021. *Działania równościowe*, <<https://id.uj.edu.pl/dzialania-rownosciowe>> (data dostępu: 29.09.2021).

Jakość Kształcenia UJ. 2021. *Barometr Satisfakcji Studenckiej*, <<https://jakosc.uj.edu.pl/barometr-satisfakcji-studenckiej>> (data dostępu: 29.09.2021).

Jodłowiec K. 2016. *Kim był student UJ na przestrzeni wieków? Rozmowa z prof. Krzysztofem Stopką (część III)*, <https://www.uj.edu.pl/wiadomosci/-/journal_content/56_INSTANCE_d82lKZvhit4m/10172/114460018> (data dostępu: 29.09.2021).

Just & Safer Cities for All. *Hate Crime*, <<https://efus.eu/topics/just-safer-cities-for-all-project/>> (data dostępu: 29.09.2021).

Towarzystwo Doktorantów. 2021. *Komisja Antydyskryminacyjna Towarzystwa Doktorantów UJ*, <<https://doktoranci.uj.edu.pl/komisja-antydyskryminacyjna>> (data dostępu: 29.09.2021).

University of Turin. 2021. *MINDtheGEPs*, <<https://www.mindthegeps.eu/>> (data dostępu: 29.09.2021).

Perkowska U. 1999. *Kobiety na Uniwersytecie Jagiellońskim*, Forum Akademickie, <https://forumakademickie.pl/fa-archiwum/archiwum/99/7-8/artykuly/kobiety_na_uj.htm> (data dostępu: 29.09.2021).

Uniwersytet Jagielloński. 2020. *Program Strategiczny Inicjatywa Doskonałości na Uniwersytecie Jagiellońskim*, <www.id.uj.edu.pl> (data dostępu: 31.12.2020).

Uniwersytet Jagielloński. 2021. *Rekrutacja UJ*, <<https://rekrutacja.uj.edu.pl/szkoly-doktorskie>> (data dostępu: 29.09.2021).

Samorząd Studentów UJ. 2021. *Strona główna*, <<https://samorząd.uj.edu.pl/>> (data dostępu: 29.09.2021).

Uniwersytet Jagielloński. 2021. *Standard antydyskryminacyjny UJ*, <https://bezpieczny-student.uj.edu.pl/documents/136167082/136938408/Standard_antydyskryminacyjny/f25b75e4-ab31-44d5-bbf6-ab3df277072a> (data dostępu: 29.09.2021).

Szwarc A. 2014. *Kobiety na uniwersytety! Niestety wcale nie było to takie proste*, Polityka, <<https://www.polityka.pl/niezbednik/1578673,1,kobiety-na-uniwersytety-niestety-wcale-nie-bylo-to-takie-proste.read>> (data dostępu: 29.09.2021).

Times Higher Education. 2021. *Times Higher Education World University Rankings*, <<https://www.timeshighereducation.com/>> (data dostępu: 29.09.2021).

Towarzystwo Doktorantów UJ. 2021. *Strona główna*, <www.doktoranci.uj.edu.pl> (data dostępu: 29.09.2021).

European University Association. 2020. *Una Europa*, <<https://eua.eu/>> (data dostępu: 12.11.2020).

UNESCO. 2015. *Science Report: towards 2030*, <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235406>> (data dostępu: 29.09.2021).

United Nations. 2020. *Guidelines for gender-inclusive language in English*, <<https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>> (data dostępu: 29.09.2021).

Uniwersytet Jagielloński. 2020. *Rada Uczelni*, <<https://rada-uczelni.uj.edu.pl/>> (data dostępu: 31.12.2020).

Uniwersytet Jagielloński. 2020. *Poczet Rektorów Uniwersytetu Jagiellońskiego*, <<https://www.uj.edu.pl/documents/10172/24c02901-aecc-4d79-b067-6ab2fa71fb00>> (data dostępu: 31.12.2020).

Uniwersytet Jagielloński. 2020. *Dziekani i prodziekani 2016–2020*, <https://www.uj.edu.pl/documents/10172/129248018/Dziekani_i_prodziekani_20162020_IX_pp.pdf/c987f926-01c2-4989-822a-3f0b9e4ae89f> (data dostępu: 31.12.2020).

Uniwersytet Jagielloński. 2020. *Dziekani i prodziekani 2020–2024*, <<https://www.uj.edu.pl/struktura/wladze/kadencja2020-2024>> (data dostępu: 31.12.2020).

Uniwersytet Jagielloński. 2020. *Kolegium Elektorów 2016–2020*, <https://www.uj.edu.pl/documents/10172/116404412/kolegium_elektorow_2016_2020.pdf> (data dostępu: 31.12.2020).

Uniwersytet Jagielloński. 2020. *Kolegium Elektorów 2020–2024*, <https://www.uj.edu.pl/documents/10172/144620101/2.03.A.elektorzy_UJ_2020-2024.pdf/e9c4ec5b-e9f1-40cb-8232-1bbd1ef3bb5b> (data dostępu: 31.12.2020).

Waltoś S. 2008. *Tradycja i współczesność. Uniwersytet Jagielloński*, <<https://web.archive.org/web/20080201102745/http://www.uj.edu.pl/dispatch.jsp?item=uniwersytet%2Fhistoria%2Fhistoriatxt.jsp>> (data dostępu: 31.12.2020).

Wydział Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej UJ. 2020. *Pełnomocnik Dziekana ds. równości kobiet i mężczyzn. na Wydziale Fizyki, Astronomii i Informatyki Stosowanej UJ*, <<https://fais.uj.edu.pl/wydzial/pelnomocnicy-dziekana/pelnomocnik>> (data dostępu: 31.12.2020).

Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych. 2020. *Pełnomocnik Dziekana ds. bezpieczeństwa oraz przeciwdziałania dyskryminacji*, <<https://wsmip.uj.edu.pl/wydzial/pelnomocnicy-dziekana>> (data dostępu: 31.12.2020).

Zespół ds. przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji Samorządu Studentów UJ. 2020. *Profil na Facebooku Zespołu*, <<https://www.facebook.com/przeciwdzialanieprzemocyidykryminacjissuj>> (data dostępu: 31.12.2020).

Celem opracowania Płeć na najstarszym uniwersytecie w Polsce. Analiza reprezentacji ilościowej na Uniwersytecie Jagiellońskim jest ukazanie proporcji płci wśród osób zatrudnionych oraz studiujących w tej krakowskiej uczelni w latach 2008–2020.

Diagnoza, traktowana jako naukowe narzędzie służące m.in. projektowaniu i wdrażaniu rozwiązań adekwatnych do potrzeb społeczności uniwersyteckiej, stanowi jeden z kluczowych filarów działalności Działu ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ. Pierwsze w historii Uniwersytetu Jagiellońskiego opracowanie podejmujące kwestię struktury społeczności akademickiej według płci w latach 2008–2020 powstało również jako konsekwencja dotychczasowych przedsięwzięć równościowych: strategii Unii Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci, zobowiązań uczelni wynikających ze strategii HR in Excellence, współpracy międzynarodowej w ramach tzw. Uniwersytetów Europejskich (sieć Una Europa) czy aktywności na rzecz wprowadzania Planu Równości Płci (Gender Equality Plan), by wymienić tylko kilka.

Ze streszczenia

