

załącznik do Zarządzenia nr 71/2022  
Rektora AWF w Poznaniu  
z 20.12.2022 r.

## **Plan równości płci Akademii Wychowania Fizycznego im. Eugeniusza Piaseckiego w Poznaniu**



**Wydział Nauk  
o Zdrowiu**



**Wydział Nauk  
o Kulturze Fizycznej**



**Zamiejscowy Wydział  
Kultury Fizycznej**

**Poznań 2022 r.**



## Spis treści

Wprowadzenie.....	4
Diagnoza.....	6
Plan działań.....	13
Podsumowanie.....	15
Piśmiennictwo.....	17

## Wprowadzenie

---

Głównym celem działań objętych Planem Równości Płci Akademii Wychowania Fizycznego im. E. Piaseckiego w Poznaniu jest wspieranie pracy opartej na poszanowaniu równości i wolnej od dyskryminacji ze względu na płeć. Finalnie, działania te mają wspierać efektywny rozwój Akademii w wymiarach organizacyjnym, naukowym i dydaktycznym.

Przedstawiony Plan Równości Płci jest kontynuacją działań podejmowanych już wcześniej w Akademii, bowiem w 2017 roku Uczelnia otrzymała od Komisji Europejskiej logo „HR Excellence in Research”. Jest ono swoistym wskaźnikiem skutecznego wdrażania zasad wynikających z Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników. Natomiast w nawiązaniu do działań objętych Planem Równości Płci Komisja Europejska zwraca uwagę na ich podstawowe cele do których należą<sup>1</sup>:

- analiza oraz ocena aktualnie stosowanych procedur i praktyk celem diagnozy uprzedzeń ze względu na płeć,
- identyfikacja oraz wdrażanie nowoczesnych strategii mających na celu zniwelowanie uprzedzeń,
- wyszczególnienie celów oraz monitorowanie (poprzez analizę przyjętych wskaźników) postępów dotyczących promowania równości ze względu na płeć.
- w dalszej kolejności Komisja Europejska wskazała na ogólne obszary w zakresie których działania służą osiągnięciu równości ze względu na płeć. Wyszczególniono tu<sup>2</sup>:
- równowagę pomiędzy życiem prywatnym, np. rodzinnym a sferą zawodową w aspekcie uwzględnienia kultury organizacyjnej jednostki,
- zrównoważenie ze względu na płeć w gremiach decyzyjnych oraz wśród osób zarządzających,
- zrównoważenie ze względu na płeć w obszarze rozwoju kariery oraz procesach rekrutacyjnych,
- uwzględnienie aspektów związanych z płcią w badaniach naukowych i treściach dydaktycznych,

---

<sup>1</sup> J. Kramarczyk. Plan równości płci – jak to zrobić? s. 3.

<sup>2</sup> Tamże, s 6.

- aspekt środków przeciwdziałających przemocy ze względu na płeć, z uwzględnieniem środków dotyczących przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.

W nawiązaniu do przedstawionych treści Plan Równości Płci Akademii Wychowania Fizycznego w Poznaniu zawiera diagnozę aktualnego stanu w tym zakresie oraz plan działań (w postaci wyszczególnienia celów i czynności) na lata 2023-2025. Diagnoza obejmuje tu analizę rozkładów procentowych zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach akademickich i administracyjnych, a także przebiegu karier z podziałem na płeć. Z kolei plan działań na kolejne lata zawiera cele ogólne (nawiązujące do przedstawionych obszarów wskazanych przez Komisję Europejską) oraz szczegółowe działania, a także ich adresatów i odbiorców.

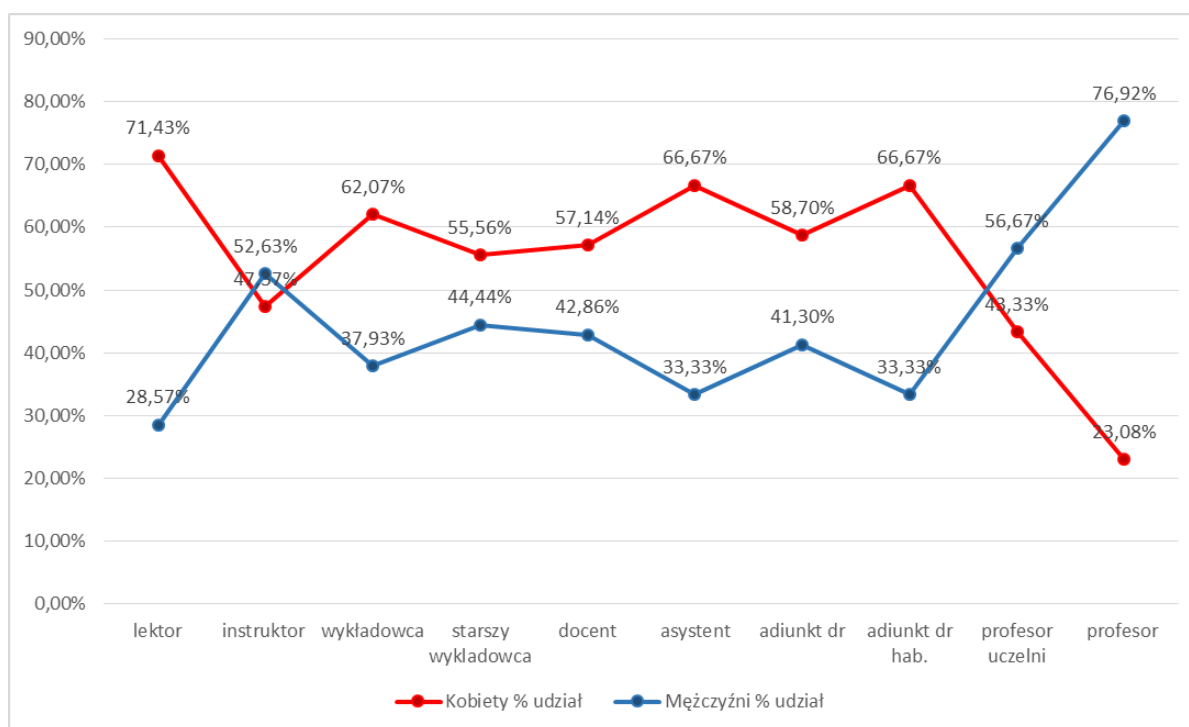
## Diagnoza

Jak wynika z danych zamieszczonych w **tabeli 1** i na **wykresie 1** przewaga kobiet występuje na stanowiskach takich jak: lektor, wykładowca, starszy wykładowca, docent, asystent i adiunkt. Z kolei mężczyźni przeważają na stanowisku instruktora, profesora uczelni i profesora. Natomiast wartości wynagrodzenia zasadniczego są relatywnie zbliżone u kobiet i mężczyzn poza stanowiskiem profesora uczelni, gdzie mężczyźni zarabiają więcej.

**Tabela 1. Rozkłady procentowe, liczba kobiet i mężczyzn oraz średnie wartości zasadniczych wynagrodzeń z podziałem na stanowiska (stan na 31-12-2021).**

STANOWISKO	SUMA	KOBIECY			MĘZCZYŹNI		
		N	%	WZ	N	%	WZ
lektor	7	5	71,43	3712	2	28,57	3616
instruktor	19	9	47,37	3720	10	52,63	3726
wykładowca	58	36	62,07	4125	22	37,93	4042
starszy wykładowca	27	15	55,56	4995	12	44,44	4982
docent	7	4	57,14	5457	3	42,86	5388
asystent	12	8	66,67	3881	4	33,33	3621
adiunkt dr	46	27	58,70	5138	19	41,30	5265
adiunkt dr hab.	3	2	66,67	5630	1	33,33	5872
profesor uczelni	30	13	43,33	6288	17	56,67	6992
profesor	13	3	23,08	7995	10	76,92	8199
<b>RAZEM</b>	222	122	54,95	4787	100	45,05	5306

Objaśnienia skrótów: N – liczba osób; % - udział procentowy; WZ – wynagrodzenie zasadnicze wartość średnia/etat.



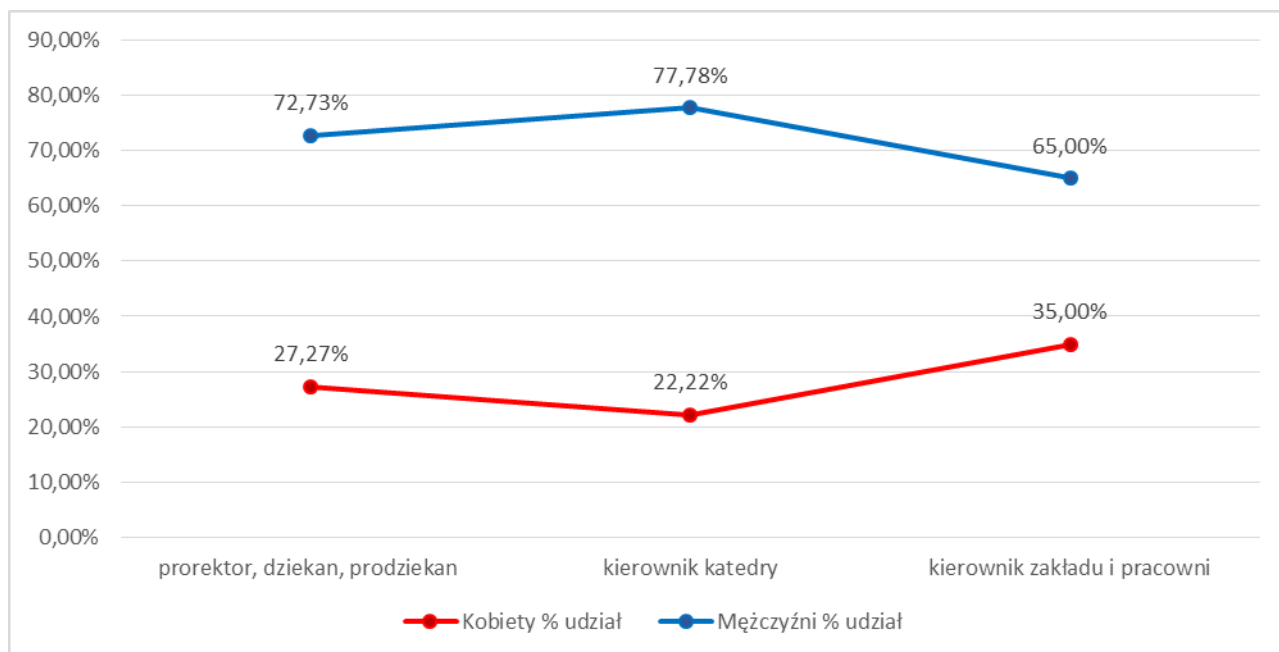
**Wykres 1. Udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród pracowników akademickich, zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach.**

Na podstawie danych zamieszczonych w **tabeli 2** i na **wykresie 2** można stwierdzić, że w kadrze zarządzającej uczelnią przeważają mężczyźni. Wynagrodzenie zasadnicze mężczyzn także jest większe. Jakkolwiek jest to związane z prezentowanym wcześniej stanowiskiem, gdzie więcej mężczyzn jest zatrudnionych na stanowisku profesora i profesora uczelni, a jednocześnie osoby te częściowo znajdują się w kadrze zarządzającej.

**Tabela 2. Rozkłady procentowe, liczba kobiet i mężczyzn oraz średnie wartości zasadniczych wynagrodzeń z podziałem na funkcje (stan na 31-12-2021).**

STANOWISKO	SUMA	KOBIECY			MĘŻCZYŹNI		
		N	%	WZ	N	%	WZ
<b>prorektor, dziekan, prodziekan</b>	11	3	27,27	5826	8	72,73	6573
<b>kierownik katedry</b>	9	2	22,22	6421	7	77,78	8414
<b>kierownik zakładu i pracowni</b>	40	14	35,00	5756	26	65,00	6841
<b>RAZEM</b>	60	19	31,67	5837	41	68,33	7057

Objaśnienia skrótów: N – liczba osób; % - udział procentowy; WZ – wynagrodzenie zasadnicze wartość średnia/etat.



**Wykres 2. Udział procentowy kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej Uczelnią.**

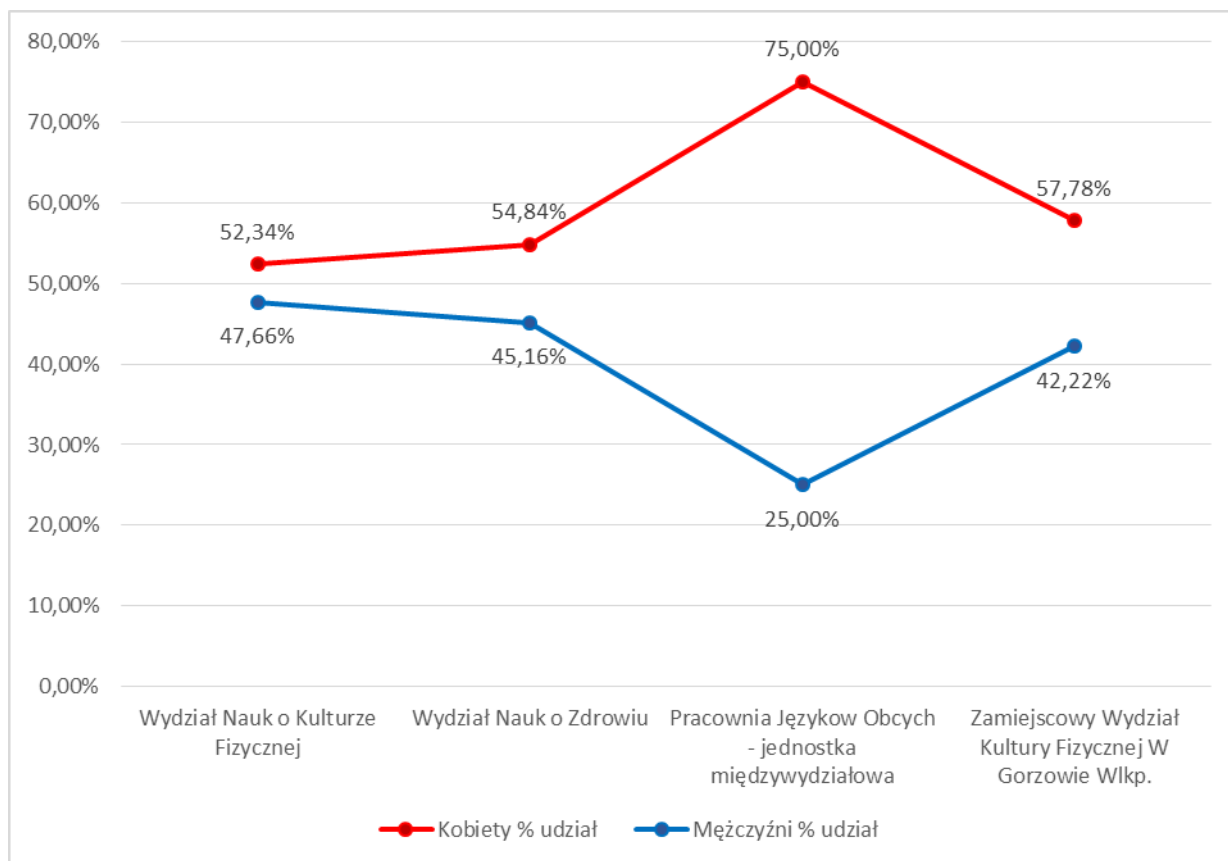
Jak można zauważyć w **tabeli 3** i na **wykresie 3** na wszystkich wydziałach oraz w pracowni języków obcych procentowo przeważają kobiety. Znacząca dysproporcja występuje w pracowni języków obcych, jednakże może mieć to związek z małą liczebnością osób, czy też specyfiką pracy.

**Tabela 3. Rozkłady procentowe oraz liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych na wydziałach (stan na 31-12-2021).**

NAUCZYCIELE AKADEMICY	SUMA	KOBIEТЫ			MĘŻCZYŹNI		
		N	%	WZ	N	%	WZ
<b>Wydział Nauk o Kulturze Fizycznej</b>	107	56	52,34	5104	51	47,66	5490
<b>Wydział Nauk o Zdrowiu</b>	62	34	54,84	4794	28	45,16	5618
<b>Pracownia Języków Obcych - jednostka międzywydziałowa</b>	8	6	75,00	3712	2	25,00	3616
<b>Zamiejscowy Wydział Kultury Fizycznej w Gorzowie Wlkp.</b>	45	26	57,78	4455	19	42,22	4565
<b>RAZEM</b>	222	122	54,95	4811	100	45,05	5313

Objaśnienia skrótów: N – liczba osób; % - udział procentowy; WZ – wynagrodzenie zasadnicze wartość średnia/etat.





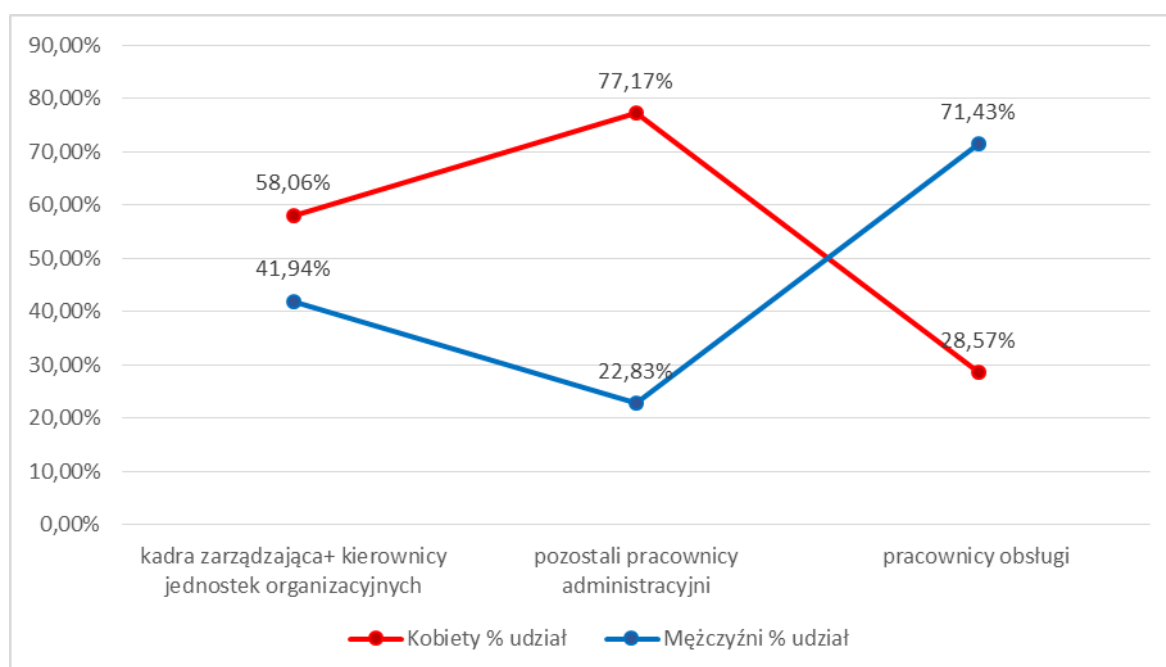
**Wykres 3. Udział procentowy kobiet i mężczyzn zatrudnionych na poszczególnych wydziałach oraz w jednostce międzywydziałowej.**

Wśród pracowników administracji ogólnie przeważają kobiety. Jedynie w podgrupie pracowników obsługi widać wyraźną przewagę liczebną mężczyzn. Ogólnie zarobki kobiet i mężczyzn są relatywnie zbliżone, jakkolwiek wśród kadry zarządzającej oraz pracowników obsługi mężczyźni zarabiają średnio nieco więcej (**tabela 4** oraz **wykres 4**).

**Tabela 4. Rozkłady procentowe, liczba kobiet i mężczyzn oraz średnie wartości zasadniczych wynagrodzeń z podziałem na stanowiska wśród pracowników niebędących nauczycielami Uczelni (stan na 31-12-2021).**

PRACOWNICY ADMINISTRACYJNI	ŁĄCZNIE	KOBIEТЫ			MĘŻCZYŹNI		
		N	%	WZ	N	%	WZ
kadra zarządzająca oraz kierownicy jednostek organizacyjnych	31	18	58,06	4453	13	41,94	4756
pozostali pracownicy administracyjni	127	98	77,17	3193	29	22,83	3230
pracownicy obsługi	49	14	28,57	2586	35	71,43	2855
<b>razem</b>	<b>207</b>	<b>130</b>	<b>62,80</b>	<b>3302</b>	<b>77</b>	<b>37,20</b>	<b>3317</b>

Objaśnienia skrótów: N – liczba osób; % - udział procentowy; WZ – wynagrodzenie zasadnicze wartość średnia/etat.



**Wykres 4. Udział procentowy kobiet i mężczyzn wśród pracowników administracji, z uwzględnieniem stanowisk.**

Liczba lat, która upływa od doktoratu do habilitacji oraz od habilitacji do profesury jest wyższa u mężczyzn (**tabela 5**).

**Tabela 5. Średnia liczba lat od doktoratu do habilitacji oraz od habilitacji do profesury z podziałem na płeć (w latach 2000-2021).**

PARAMETR	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Średnia liczba lat od doktoratu do habilitacji	9,47	9,78
Średnia liczba lat od habilitacji do profesury	8,20	9,36

Wśród osób biorących udział w konkursach uczelnianych, w latach 2019-2020 przeważali mężczyźni, a w latach 2021 nieznacznie przeważały kobiety (**tabela 6**).

**Tabela 6. Procentowy udział oraz liczba kobiet i mężczyzn biorących udział w konkursach wewnątrzuczelnianych oraz otrzymujących nagrody (w latach 2019-2021).**

PARAMETR	KOBIETY N/%	MĘŻCZYŹNI N/%
<b>2019</b>		
konkursy wewnątrzuczelniane	27/45%	33/55%
<b>2020</b>		
konkursy wewnątrzuczelniane	24/44%	30/56%
<b>2021</b>		
konkursy wewnątrzuczelniane	33/51%	32/49%

Objaśnienia skrótów: N – liczba osób; % - udział procentowy.

W Senacie przeważają mężczyźni, z kolei w Komisjach Senackich znajduje się więcej kobiet. Wśród członków komisji konkursowych na stanowiska znajduje się więcej mężczyzn (**tabela 7**).

**Tabela 7. Procentowy udział oraz liczba kobiet i mężczyzn w Senacie, Komisjach Senackich, Komisjach konkursowych na stanowiska.**

PARAMETR	KOBIETY N/%	MĘŻCZYŹNI N/%
Senat	15/42%	20/58%
Komisje Senackie	34/52%	31/48%
Komisje konkursowe na stanowiska*	26/36%	47/64%

Objaśnienia skrótów: N – liczba osób; % - udział procentowy.

\* dane z lat 2020-2021

W wyjazdach zagranicznych częściej biorą udział mężczyźni, choć danych jest tutaj stosunkowo niewiele (**tabela 8**).

**Tabela 8. Procentowy udział oraz liczba kobiet i mężczyzn w wyjazdach zagranicznych 2019-2020 i 2020-2021.**

PARAMETR	2019-2020		2020-2021	
	KOBIETY N/%	MĘŻCZYŹNI N/%	KOBIETY N/%	MĘŻCZYŹNI N/%
Udział w wyjazdach zagranicznych	3/43%	4/57%	3/43%	4/57%

Objaśnienia skrótów: N – liczba osób; % - udział procentowy.

## Plan działań

Plan działań, z podziałem na cele, działania i wskaźniki przedstawiono w Tabeli 9. Cele i treści wyszczególnione w Planie nawiązują do obszarów wyszczególnionych przez Komisję Europejską<sup>3</sup> oraz zagadnień przedstawionych w materiałach pomocniczych<sup>4</sup>.

**Tabela 9. Plan działań na rzecz równości płci w AWF w Poznaniu.**

Cele	Działania	Wskaźnik	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji
1. Dążenie w kierunku uzyskania równowagi między życiem osobistym i rodzinnym a pracą zawodową z uwzględnieniem kultury organizacyjnej jednostki	Stworzenie przewodnika dla rodziców (dla pracowników i doktorantów) dotyczącego praw i obowiązków rodziców i opiekunów w miejscu pracy w zakresie opieki nad dzieckiem	Opublikowanie przewodnika	Dział Kadr i Płac	31.03.2023 r.
	Zalecenie stworzenia regulacji w sprawie okresu przejściowego przed i po urlopie rodzicielskim (aspekt czasu pracy oraz oceny pracowniczej)	Wprowadzenie regulacji i przewodnika	Dział Kadr i Płac	31.03.2023 r.
	Zalecenie dotyczące elastyczności czasu i trybu pracy dla nauczycieli akademickich i pracowników administracji	Wprowadzenie działań objętych zaleceniem	Kanclerz Prorektor ds. Nauki	31.03.2023 r.
	Zalecenie indywidualizacji sposobu i czasu pracy poszczególnych osób z uwagi na wykonywaną pracę	Wprowadzenie działań objętych zaleceniem	Kierownicy Zakładów	31.03.2023 r.
2. Dążenie w kierunku równowagi ze względu na płeć wśród osób decyzyjnych oraz	Zalecenie w kierunku równowagi płci w komisjach eksperckich	Zmiana w kierunku równowagi płci – sprawozdania z posiedzeń komisji	Prorektor ds. Nauki Dziekani Senat Rada Naukowa Rada Programowa	2023-2025 r.

<sup>3</sup> J. Kramarczyk. Plan równości płci – jak to zrobić? s. 6.

<sup>4</sup> J. Kramarczyk. Plan równości płci – jak to zrobić? s. 5.

zarządzających jednostką	Zalecenie dotyczące obecności kobiet w organach decyzyjnych (Rada Uczelni, Rada Naukowa itp.)	Zmiana w kierunku równowagi płci	Senat Prorektor ds. Nauki Prorektor ds. Studiów	2023-2025 r.
	Zalecenie w kierunku równowagi płci w kadrcie zarządzającej	Zmiana w kierunku równowagi płci	Rektor Prorektorzy	2023-2025 r.
3. Dążenie do równowagi ze względu na płeć w obszarze rekrutacji oraz w procesie rozwoju karier	Stworzenie oficjalnego komunikatu, dotyczącego braku dyskryminacji w rekrutacji na stanowiska (z uwzględnieniem płci, religii, pochodzenia, poglądów itd.)	Opublikowanie komunikatu	Dziekani Kanclerz	31.03.2023 r.
	Zalecenie w kierunku równowagi płci w komisjach rekrutacyjnych	Zmiana w kierunku równowagi płci	Dziekani	2023-2025 r.
4. Wprowadzanie oddziaływań zapobiegających przemocy ze względu na płeć, z uwzględnieniem środków zapobiegających molestowaniu seksualnemu	Powołanie Rzecznika ds. równości płci oraz rozpropagowanie tej informacji	Upowszechnienie informacji	Rektor	31.03.2023 r.
	Zapewnianie dyskrecji i anonimowości pracownikom, doktorantom i studentom w zakresie zgłaszanych problemów	Upowszechnienie informacji	Rzecznik ds. równości płci	2023-2025 r.
5. Dążenie do zwiększania świadomości w zakresie równości płci a także kształtowanie pozytywnych postaw wobec tych aspektów	Szkolenia z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi	Przeszkolenie pracowników	Rzecznik ds. równości płci	2023-2025 r.
	Badania ankietowe dotyczące postaw wobec dyskryminacji i mobbingu	Przedstawienie wyników w raporcie	Rzecznik ds. równości płci	2023-2025 r.
	Zalecenie dotyczące uwzględnienia aspektów związanych z płcią w badaniach naukowych i treściach dydaktycznych w przedmiotach społecznych i humanistycznych	Umieszczenie wskazanych zagadnień w sylabusach	Prorektor ds. Studiów	2023-2025 r.

## Podsumowanie

---

Przedstawiony Plan Równości Płci, pomimo że jest pierwszym tego typu opracowaniem w naszej Uczelni, ściśle wpisuje się w kontynuację zalecanych przez Komisję Europejską działań podejmowanych już w AWF w Poznaniu. Treści objęte niniejszym planem, pozwolą istotnie zwiększyć efektywność działań mających na celu wspieranie aktywności zawodowej opartej na równości ze względu na płeć.

Synteza przedstawionych w niniejszej pracy danych przedstawia się następująco:

- wśród pracowników naukowo-dydaktycznych większy odsetek kobiet można zaobserwować na prawie wszystkich stanowiskach zatrudnienia z wyjątkiem profesorów oraz instruktorów. Największe różnice w procentowych rozkładach kobiet i mężczyzn dotyczą grupy profesorów, wśród których przeważają mężczyźni oraz grupy lektorów, wśród których przeważają kobiety;
- w kadrze zarządzającej znajduje się więcej mężczyzn niż kobiet;
- wśród pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych oraz dydaktycznych, łącznie na wszystkich wydziałach oraz w Pracowni Języków Obcych zatrudnionych jest więcej kobiet niż mężczyzn;
- wśród pracowników administracji zatrudnionych jest więcej kobiet;
- czas od doktoratu do habilitacji oraz od habilitacji do profesury jest krótszy w grupie kobiet;
- wśród osób biorących udział w konkursach uczelnianych, w latach 2019-2020 przeważali mężczyźni, a w latach 2021 nieznacznie przeważały kobiety;
- w Senacie przeważają mężczyźni, z kolei w Komisjach Senackich znajduje się więcej kobiet. Wśród członków komisji konkursowych na stanowiska znajduje się więcej mężczyzn;
- wśród pracowników akademickich, uwzględniając podział na stanowiska, wartości wynagrodzenia zasadniczego są relatywnie zbliżone u kobiet i mężczyzn, poza stanowiskiem profesora uczelni, gdzie mężczyźni zarabiają więcej;
- wśród pracowników administracji zarobki kobiet i mężczyzn są relatywnie zbliżone, natomiast wśród kadry zarządzającej oraz pracowników obsługi mężczyźni zarabiają średnio nieco więcej;

- w kadrze zarządzającej zarobki mężczyzn są wyższe, jakkolwiek jest to związane z tym, że więcej mężczyzn jest zatrudnionych na stanowisku profesora i profesora uczelni i jednocześnie znajdują się w kadrze zarządzającej.

Przedstawione informacje będą stanowiły podstawę pod kolejne działania wspierające równość płci. Monitorowanie danych w wyszczególnionych kategoriach oraz poszerzenie diagnostyki w oparciu m.in. o przeprowadzanie badań ankietowych na temat poruszanych zagadnień pozwoli na modernizowanie przedstawionego planu działań.



## Piśmiennictwo

---

- J. Kramarczyk. Plan równości płci – jak to zrobić? Biuro Promocji Nauki PoISCA PAN w Brukseli.
- A. Cybulko, J. Kubisa. Plan równości płci dla Uniwersytetu Warszawskiego. Plan działań równościowych na lata 2020-2023.
- Plan równości płci dla Politechniki Krakowskiej.