

**Raport z realizacji celów
określonych w *Planie na
rzecz równych szans*
Uniwersytetu Łódzkiego
(GEP) na lata 2025-2027
w roku 2025**



Plan na rzecz równych szans nakreśla długofalowe cele polityki równościowej UŁ w czterech obszarach:

- rekrutacja,
- zatrudnienie i rozwój kariery (z uwzględnieniem równowagi między pracą i życiem prywatnym),
- stanowiska kierownicze i procesy decyzyjne; kwestia płci jako przedmiot badań i edukacji,
- uprzedzenia i stereotypy związane z płcią, seksizm i molestowanie seksualne.

W każdym z tych obszarów zdefiniowano najważniejsze problemy związane z dyskryminacją ze względu na płeć i inne kategorie (np. wiek, dyscyplinę naukową, stanowisko, stopień naukowy itd.) oraz zaproponowano sposoby przeciwdziałania negatywnym zjawiskom występującym w uczelni i konsekwencjom dyskryminujących praktyk.

Poniżej krótko podsumowujemy działania podjęte w 2025 roku z uwzględnieniem zadań już zrealizowanych, rozpoczętych inicjatyw i procesów będących w toku.

Pełny dokument GEP 2.0 można znaleźć na stronie:

https://www.uni.lodz.pl/fileadmin/user_upload/GEP_2.0_PLAN_NA_RZECZ_R%C3%93WNYCH_SZANS_2025-2027.pdf

OBSZAR A: REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE I ROZWÓJ KARIERY

Obszar dotyczy tworzenia **przyjaznych warunków pracy oraz zarządzania kluczowymi procesami związanymi z zatrudnianiem i rozwojem kariery**. Podjęte w ostatnim roku działania służyły upowszechnianiu wiedzy i rozwoju świadomości na temat równości płci oraz włączenia tej perspektywy w różne wymiary organizacyjnego życia uczeni. Dodatkowo trwają prace nad narzędziem pozwalającym na monitorowanie wskaźników odnoszących się do wielu wymiarów różnorodności ze szczególnym uwzględnieniem danych dotyczących przebiegu kariery oraz zatrudnienia, co pozwoli na dalsze prace służące łagodzeniu nierówności w tym obszarze i przeciwdziałaniu zidentyfikowanych luk w istniejących danych.

ZAGADNIENIE 1: SEGREGACJA POZIOMA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W OBRĘBIE WSZYSTKICH DYSCYPLIN AKADEMICKICH

Zrealizowaliśmy:

- Kampanię promującą łódzkie uczelnie „Wystudiowane w Łodzi”, prezentującą sylwetki inspirujących kobiet – badaczek, absolwentek i edukatorek
- Strona projektu: <https://www.uni.lodz.pl/aktualnosc/szczegoly/wystudiowane-w-lodzi-nauka-i-sztuka-z-pasja-i-ludzka-twarza>
- <https://lodz.wyborcza.pl/lodz/7,109776,32307584,wystudiowane-w-lodzi-nauka-i-sztuka-z-pasja-i-ludzka-twarza.html>
- Interdyscyplinarny projekt „(Nie)dopasowane – o kobiecości między biologią, sztuką a społeczną normą” zrealizowany przez Uniwersytet Łódzki we współpracy z łódzką Akademią Sztuk Pięknych
- Strona projektu: <https://www.uni.lodz.pl/wystawy/niedopasowane>

- Wernisaż i otwarcie projektu:
<https://www.uni.lodz.pl/aktualnosc/szczegoly/niedopasowane-o-kobiecosci-miedzy-biologia-sztuka-a-spoleczna-norma>
- Fotorelacja:
https://www.flickr.com/photos/promocja_ul/albums/72177720330604311/
- Warsztaty „Ślady ideału: jak kanony piękna formują ciało i kości”
 - <https://www.uni.lodz.pl/aktualnosc/szczegoly/slady-ideal-u-jak-kanony-piekna-formuja-cialo-i-kosci>
 - Fotorelacja:
https://www.flickr.com/photos/promocja_ul/albums/72177720330732088/
- Warsztaty „Dopasowywane i niedomyślne: kobiece ciało w męskim świecie”
 - <https://www.uni.lodz.pl/aktualnosc/szczegoly/dopasowywane-i-niedomyslne-kobiece-cialo-w-meskim-swiecie>
- Obchody Międzynarodowego Dnia Kobiet i Dziewcząt w Nauce 2025 – publikacja na stronie internetowej UŁ i w mediach społecznościowych
 - <https://www.uni.lodz.pl/aktualnosc/szczegoly/czy-nauka-ma-plec-miedzynarodowy-dzien-kobiet-i-dziewczat-w-nauce>

W toku:

- Opracowanie i zastosowanie mechanizmów śledzenia procesu podejmowania decyzji w sprawie rozwoju kariery zawodowej.

ZAGADNIENIE 2: **RÓŻNE TEMPO AWANSU AKADEMICKIEGO KOBIET I MĘŻCZYZN**

W toku:

- Zastosowanie mechanizmów monitorowania modeli przebiegu kariery akademickiej;
- Opracowanie i zastosowanie mechanizmów poznania modeli przebiegu kariery akademickiej;
- Opracowanie i zastosowanie mechanizmów weryfikowania osiągnięć naukowych w powiązaniu z sytuacją rodzinną/osobistą;
- Opracowanie uwzględniającego indywidualne potrzeby i elastycznego systemu oceny osiągnięć naukowych;
- Opracowanie i zastosowanie mechanizmów reagowania na indywidualne sytuacje rodzinne/osobiste.

ZAGADNIENIE 3: **POTRZEBA OKREŚLENIA ŚCIEŻEK ROZWOJU ZAWODOWEGO OSÓB ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ADMINISTRACYJNYCH**

Zrealizowaliśmy:

- Badanie satysfakcji z pracy (kolejne planowane na jesień 2026 r.) oraz rozpowszechnianie wyników ankiety (komunikaty zostały skierowane do poszczególnych jednostek UŁ)
<https://uniwersytetlodzki.sharepoint.com/sites/-Radads.RwnegoTraktowania/Shared Documents/General/Badanie satysfakcji z pracy/Badanie satysfakcji Uni .ódzki 30.01 Radadsrownegotraktowania.pdf>
- Szkolenia podnoszące kwalifikacje i kompetencje osób na stanowiskach administracyjnych (Centrum Spraw Pracowniczych i Centrum Wsparcia i Dostępności UŁ) oraz kadry dydaktycznej (w ramach projektu UNIC).

W toku:

- Zastosowanie mechanizmów monitorowania rozwoju kariery osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych;
- Systematyczne monitorowanie wewnętrznej mobilności osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych;
- Ocena gotowości osób zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych do zmiany, rozszerzenia, ograniczenia zakresu obowiązków zawodowych;
- Realizacja modułowego programu szkolenia (w formie hybrydowej) dostosowanego do indywidualnych potrzeb rozwoju zawodowego – szkolenia dzieją się w trybie ciągłym, a zbiorcze zestawienia zostaną opublikowane pod koniec realizacji GEP-a;
- Zastosowanie mechanizmów śledzenia przerw w pracy zawodowej;
- Zastosowanie mechanizmów weryfikowania osiągnięć zawodowych w powiązaniu z sytuacją rodzinną/osobistą;
- Zastosowanie uwzględniającego indywidualne potrzeby i elastycznego systemu osiągnięć zawodowych;
- Zastosowanie mechanizmów reagowania na indywidualne sytuacje rodzinne/osobiste.

ZAGADNIENIE 4: ZAPROJEKTOWANIE STRATEGII UŁATWIAJĄCYCH UTRZYMYWANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM

W toku:

- Prace nad praktycznym przewodnikiem „Rekomendacje w zakresie zasad kultury komunikacji służbowej w Uniwersytecie Łódzkim”;
- Weryfikacja dokumentów i procedur dotyczących strategii stosowanych przez osoby zatrudnione w UŁ w kontekście utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;

- Zastosowanie mechanizmów wspierających utrzymywanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

ZAGADNIENIE 5: WYPRACOWANIE STRATEGII REKRUTACYJNYCH ZAPOBIEGAJĄCYCH SEGREGACJI POZIOMEJ W JEDNOSTKACH ADMINISTRACYJNYCH

W toku:

- Zastosowanie mechanizmów śledzenia modeli postępowania przy ubieganiu się o pracę w Uniwersytecie Łódzkim – z podziałem na płeć, etap kariery zawodowej, stanowisko (trwa zbieranie danych w dashboardzie – elektronicznej bazie danych w formie tablicy wskaźników);
- Zastosowanie mechanizmów śledzenia modeli postępowania przy zatrudnieniu na Uniwersytecie Łódzkim – z podziałem na płeć, etap kariery zawodowej, stanowisko;
- Opracowanie poradnika języka włączającego ułatwiającego komunikację formalną i nieformalną, zgodnie z zasadami języka neutralnego płciowo, który będzie wykorzystywany w procesie rekrutacji;
- Rozwój elastycznych form zatrudnienia uwzględniających płeć i dostosowanych do indywidualnych potrzeb zatrudnionych osób.

OBSZAR B: STANOWISKA KIEROWNICZE I PROCESY DECYZYJNE

Prace w tym obszarze koncentrują się na wdrożeniu mechanizmów monitorujących dostęp do stanowisk kierowniczych i procesów decyzyjnych oraz rozwiązań wspierających włączenie grup niedoreprezentowanych. Najważniejszym celem jest wypracowanie lub modyfikacja kryteriów awansów z uwzględnieniem różnych ścieżek rozwoju zawodowego. Procesy decyzyjne związane z dostępem do stanowisk kierowniczych wymagają dobrego rozpoznania istniejącej struktury zatrudnienia i możliwości uzyskania awansu w różnych grupach akademickich. Ważna jest również weryfikacja, czy bieżące procedury spełniają kryterium różnorodności i włączenia.

ZAGADNIENIE 1: REPREZENTACJA KOBIET NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH NA WYDZIAŁACH (WŁADZE DZIEKAŃSKIE, KIEROWNICTWO KATEDR, DYREKCJA INSTYTUTÓW)

W toku:

- Zastosowanie mechanizmów śledzenia awansów w drodze wyborów;
- Zastosowanie mechanizmów śledzenia awansów na podstawie decyzji przełożonych;
- Zastosowanie mechanizmów śledzenia potrzeb awansu/ zainteresowania awansem wśród osób zatrudnionych;
- Przegląd dostępnych możliwości awansu (np. kryteria kwalifikowalności) uwzględniający płeć oraz inne czynniki społeczne nakładające się na płeć.

OBSZAR C: KWESTIA PŁCI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ I EDUKACJI

Wdrożenie Planu... ma też na celu podniesienie świadomości na temat różnorodności w uczelni w obszarze prowadzenia badań i edukacji. Są to procesy o znaczeniu strategicznym, z tego względu ich analizowanie pod kątem uwzględniania kwestii płci i innych ważnych z punktu widzenia uczelni kryteriów jest kluczowe. Ponadto obszar ten koncentruje się na widoczności tematu równości płci i różnorodności w przestrzeni akademickiej.

ZAGADNIENIE 1: STWORZENIE BAZY DANYCH REJESTRUJĄCEJ PUBLIKACJE, PROJEKTY KRAJOWE I MIĘDZYNARODOWE ORAZ PATENTY, KTÓRE PORUSZAJĄ PROBLEMATYKĘ PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

W toku:

- Gromadzenie danych dotyczących publikacji, patentów, projektów krajowych i międzynarodowych, które poruszają kwestię płci i różnorodności – w trakcie opracowywania;
- Zbieranie danych na temat osób publikujących oraz uczestniczących w krajowych i międzynarodowych projektach – z podziałem na płeć i dyscyplinę naukową – w trakcie opracowywania.

ZAGADNIENIE 2: STWORZENIE BAZY DANYCH REJESTRUJĄCEJ PROGRAMY STUDIÓW I KURSY, KTÓRE ZAWIERAJĄ KOMPONENT DOTYCZĄCY PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

W toku:

- Zbieranie informacji o programach i przedmiotach, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności (z wykorzystaniem słów kluczowych, na podstawie streszczenia i tytułu programu/kursu) – w trakcie opracowywania;

- Zbieranie informacji o osobach prowadzących zajęcia, które zawierają komponent dotyczący problematyki płci i/lub różnorodności z podziałem na płeć, wydział i dyscyplinę naukową – w trakcie opracowywania.

ZAGADNIENIE 3: BRAK WIDOCZNOŚCI DZIAŁAŃ NAUKOWYCH I EDUKACYJNYCH, KTÓRE PORUSZAJĄ KWESTIE PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI

Zrealizowaliśmy:

- Interdyscyplinarny projekt „(Nie)dopasowane – o kobiecości między biologią, sztuką a społeczną normą” zrealizowany przez Uniwersytet Łódzki we współpracy z łódzką Akademią Sztuk Pięknych;
- Publikację tekstu o GEP-ie w Portalu Pracowniczym:
<https://www.uni.lodz.pl/aktualnosc/szczegoly/horyzont-europa-plan-rownosci-plci-gender-equality-plans-jako-kryterium-kwalifikowalnosci-projektow>
- Pierwsze warsztaty na temat gender mainstreaming, intresekcyjności i zastosowania narzędzi GIA (pozwalających na zbadanie wpływu płci) w ramach Rady ds. Równego Traktowania (planowane kolejne);
- Kampanię z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet i Dziewcząt w Nauce oraz Międzynarodowego Dnia Kobiet;
- Kampanię promującą łódzkie uczelnie „Wystudiowane w Łodzi”, prezentującą sylwetki inspirujących kobiet – badaczek, absolwentek i edukatorek;
- Spotkanie dla osób pracujących w UŁ, pełniących różne role opiekuńcze, zrealizowany przez Zespół ds. Równowagi Między Pracą a Życiem Prywatnym UŁ.

W toku:

- Rozpowszechnianie narzędzi GIA wśród kadry naukowej i osób wspierających badania naukowe;

- Kampania pokazująca naukowczynie i naukowców jako rodziców łączących życie zawodowe z funkcjami opiekuńczym;
- Publikacja narzędzi GIA (Badanie wpływu płci) na stronie internetowej i w mediach społecznościowych UŁ.

ZADANIE 4: NIEDOSTRZEGANIE PRZEZ KADRĘ AKADEMICKĄ I OSOBY STUDIUJĄCE POTRZEBY WPROWADZANIA PROBLEMATYKI PŁCI I RÓŻNORODNOŚCI DO BADAŃ I TREŚCI NAUCZANIA

Zrealizowaliśmy:

Pierwsze warsztaty na temat gender mainstreaming, intresekcyjności i zastosowania narzędzi GIA w ramach Rady ds. Równego Traktowania (planowane kolejne).

OBSZAR D: UPRZEDZENIA I STEREOTYPY ZWIĄZANE Z PŁCIĄ, SEKSIZM I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Działania na rzecz równości płci i różnorodności wymagają uporządkowania dokumentów oraz wzmacniania informacji o zachowaniach niepożądanych poprzez działania edukacyjne, w tym szkolenia i kampanie społeczne. Zadaniem tych aktywności jest budowanie profesjonalnych relacji pozbawionych stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji. W związku z tym potrzebne jest wdrażanie niezbędnych dokumentów, monitorowanie ich skuteczności oraz wprowadzanie koniecznych modyfikacji i zmian. Ważne jest także promowanie wiedzy i umiejętności radzenia sobie z sytuacjami niepożądanymi oraz reagowania na nie.

ZAGADNIENIE 1: WDRAŻANIE PRZEPISÓW I PROCEDUR SŁUŻĄCYCH ZWALCZANIU NIERÓWNOŚCI PŁCI I INNYCH FORM NIERÓWNOŚCI

Zrealizowaliśmy:

- Dostosowanie i usprawnienie procedury antydyskryminacyjnej - procedura antydyskryminacyjna i antymobbingowa została wprowadzona zarządzeniem Rektora nr 88 z dn. 23.01.2025r - <https://baw.uni.lodz.pl/432-hasla/d/57715/5/>
- [UniLodz Razem](#)
- Działania monitorujące liczbę przypadków zgłaszanych w ramach procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej oraz rozwiązania minimalizujące liczbę tych zgłoszeń.
- [Raport koordynatorki](#)

W toku:

- Projektowanie, planowanie i przeprowadzanie regularnych ankiet skierowanych do różnych grup społeczności akademickiej;

- Prace nad kodeksem etycznym, regulującym pożądane zachowania oraz pomagającym zrozumieć i rozpoznać zachowania niewłaściwe.

ZAGADNIENIE 2: MONITOROWANIE DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH UKIERUNKOWANYCH NA POPRAWĘ ŚWIADOMOŚCI I WIEDZY NA TEMAT RÓWNOŚCI PŁCI

Zrealizowaliśmy:

- Szkolenia w ramach projektu UniLodz – strefa wolna od dyskryminacji, współfinansowanego w ramach programu FELD, obejmujące różne aspekty różnorodności i inkluzywności, mające na celu zwalczanie niewłaściwych zachowań (65 szkoleń stacjonarnych i szkolenie antydyskryminacyjne na platformie Moodle); indywidualne wsparcie psychologiczne i organizacyjne;
- Kampanię społeczną UniLodzRAZEM w ramach projektu UniLodz – strefa wolna od dyskryminacji, współfinansowanego w ramach programu FELD (plakaty, posty wyświetlane w ledach, gadżety, posty w ramkach umieszczone w toaletach wszystkich wydziałów z kontaktem do osób udzielających wsparcia w sytuacjach kryzysowych)
- [UniLodz Razem](#)
- Zaprojektowanie dodatkowej zawartości pakietu powitalnego – rozszerzenie go o tematy dotyczące równości płci.

W toku:

- Wdrożenie obowiązkowych programów szkoleniowych, które towarzyszyć będą różnym procesom, takim jak rekrutacja, ocena okresowa, szkolenie w zakresie przepisów bezpieczeństwa pracy, awans itp.

ZAGADNIENIE 3: ROZPOWSZECHNIANIE ZAGADNIENÍ ZWIĄZANYCH Z PŁCÍĄ I WZMOCNIENIE DZIAŁAŃ PROMOCYJNYCH

Zrealizowaliśmy:

- Prace nad słownikiem języka włączającego;
- Stosowanie języka wrażliwego na płeć w komunikacji służbowej (w Portalu Pracowniczym, mediach społecznościowych i na stronie internetowej UŁ)
- Dostosowanie Regulaminu Pracy UŁ do zasad języka włączającego;
- Wprowadzenie zarządzeniem Rektora UŁ nr 137 z 26 września 2024 r. instrukcji dotyczącej sposobu korzystania z rozwiązania identyfikującego, opartego na posługiwaniu się preferowanymi danymi w narzędziach Microsoft 365 - systemu ułatwiającego funkcjonowanie na uczelni osobom transpłciowym i niebinarnym, które nie chcą posługiwać się danymi metrykalnymi;
- „UniLodz – strefa wolna od dyskryminacji” – projekt skierowany do osób zatrudnionych w UŁ, w ramach którego zrealizowano szkolenia i warsztaty dotyczące równego traktowania oraz podnoszące świadomość w zakresie przepisów i polityk antydyskryminacyjnych, zapewniono specjalistyczne poradnictwo dla osób doświadczających nierównego traktowania oraz przeprowadzono kampanię promującą równość w środowisku akademickim.

W toku:

- Dostarczenie wytycznych dotyczących używania języka wrażliwego na płeć na poziomie instytucjonalnym;
- Poprawa widoczności kwestii płci na Uniwersytecie Łódzkim poprzez działania komunikacyjne i promocyjne.

Podsumowanie

Działania w kolejnych latach realizacji Planu na rzecz równych szans skoncentrują się przede wszystkim na opracowaniu i wprowadzeniu dostosowanych do potrzeb społeczności UŁ narzędzi zwiększających równość szans (w tym precyzyjnie zdefiniowanych strategii rekrutacji, ścieżek rozwoju zawodowego oraz systemu monitorowania, gromadzenia i analizy danych). Z pewnością będziemy kontynuować realizację kampanii informacyjno-edukacyjnych i przedsięwzięć artystycznych wspierających równe traktowanie, organizację publicznych wydarzeń poświęconych tej problematyce oraz prowadzenie specjalistycznych szkoleń odpowiadających potrzebom poszczególnych grup docelowych.

Naszym celem jest także stałe pogłębianie współpracy z interesariuszami zewnętrznymi i udział w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych ściśle powiązanych z celami zdefiniowanymi w GEP.