

30 SIERPNIA 2025



RAPORT Z REALIZACJI ZADAŃ
PRZEWIDZIANYCH W PLANIE
RÓWNOŚCI PŁCI DLA
UNIwersYTETU IM. ADAMA
MICKIEWICZA W LATACH 2024 I
PIERWSZEJ POŁOWIE 2025

DR DOMINIKA GAPSKA
KOORDYNATORKA PLANU RÓWNOŚCI PŁCI

WSTĘP

Niniejszy raport dotyczy realizacji zadań przewidzianych w **Planie Równości Płci dla Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza** w latach 2024 i pierwszej połowie 2025. Dokument ten wpisuje się w zobowiązania Uczelni wynikające z krajowych i europejskich standardów równościowych oraz stanowi narzędzie systematycznego wdrażania polityki równości i włączania społecznego. Cele określone w Planie obejmują m.in.: **promowanie kultury równego traktowania, eliminowanie wszelkich form dyskryminacji, zapewnienie równego dostępu do rozwoju zawodowego i awansu**, a także **wzmacnianie reprezentacji niedoreprezentowanych płci w określonych dziedzinach i na stanowiskach kierowniczych**. Istotnym elementem jest również **uwzględnianie perspektywy płci w procesach dydaktycznych i badawczych, stosowanie języka niedyskryminującego** w komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej oraz **zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym** członkiń i członków społeczności akademickiej. Raport dotyczy realizacji zadań przewidzianych w Planie Równości Płci dla Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w latach 2024 i pierwszej połowie 2025. Analiza danych z 22 wydziałów Uniwersytetu pozwala na ocenę postępów w zakresie promowania równości i różnorodności, stosowania języka niedyskryminującego, uwzględniania wymiaru płci w dydaktyce i badaniach, a także równoważenia reprezentacji płci na różnych poziomach struktury uczelni.

W 2024 roku kontynuowano działania związane z realizacją **Planu Równości Płci** wprowadzonego Zarządzeniem nr 252/2021/2022 Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu z dnia 15 lipca 2022 roku. Za działania na rzecz równości i różnorodności Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu został uhonorowany **True Equity Award** – nagrodą przyznaną przez kapitułę, w której skład wchodził przedstawiciel i przedstawicielki firmy SENSE consulting, Muzeum Historii Kobiet, Fundacji Czas Kobiet oraz Fundacji Ja, Nauczyciel'ka. Uroczyste wręczenie nagrody odbyło się 26 listopada, podczas konferencji "Leaders & HR 4 Equality. Różne drogi do równości w praktyce". Nagrodę w imieniu JMR UAM, prof. Bogumiły Kaniewskiej odebrała Prorektorka ds. nauki, prof. Katarzyna Dziubalska-Kołaczyk.

Pod koniec 2024 roku ogłoszono tekst rekomendacji językowych pt.: **Łączą/dzielą nas słowa. Język równości płci na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Rekomendacje dla społeczności akademickiej**. Dokument ma na celu ułatwienie użytkownikom i użytkowniczkom języka stosowanie zasad równości i inkluzywności. Tekst składa się z wprowadzenia do tematu oraz sześciu sekcji podsumowanych uwagami końcowymi i z wykazem literatury. Dokument został stworzony tak, by możliwe było selektywne przeglądanie treści. Na końcu zamieszczono wykaz nazw osobowych w formie męskiej i żeńskiej stosowanych na UAM oraz tabela do wydrukowania pod hasłem **Możesz powiedzieć/napisać to inaczej!**, stanowiąca syntetyczne podsumowanie rekomendowanych praktyk i zawierająca konkretne przykłady wyrażenia równościowych. Dokument jest dostępny w formie elektronicznej i drukowanej. Dokonano również korekty językowej **Planu Równości Płci** w celu ujednolicenia go z rekomendacjami.

Na początku roku 2025 powstała uniwersytecka strona dotycząca **Planu Równości Płci** i gromadząca informacje na temat prowadzonych na UAM działań i projektów związanych z równością. Strona zawiera również sekcję, w której można znaleźć materiały edukacyjne i przykłady dobrych praktyk. Jest ona dostępna pod adresem: <https://gep.amu.edu.pl>.

W dniu 29 maja 2025 r. zorganizowano webinarium poświęcone tematyce **integracji perspektywy płci (gender dimension) w treści badań naukowych**. W roli prelegentki wystąpiła dr Monika Ryndzionek, ekspertka NCBR ds. równości płci w Programie Ramowym Horyzont Europa. Podczas spotkania poruszono kluczowe zagadnienia związane ze znaczeniem uwzględniania wymiaru płci w badaniach naukowych różnych dziedzinach, praktycznymi wskazówkami dotyczącymi planowania i realizacji badań z uwzględnieniem aspektu płci, przykładami dobrych praktyk i najczęstszych wyzwań. Webinarium skierowane było do badaczek i badaczy, osób przygotowujących wnioski grantowe oraz wszystkich zainteresowanych tematem.

Ponadto, **Koordynatorka PRP** aktywnie uczestniczyła w szeregu spotkań, szkoleń i warsztatów poświęconych tematyce równości i przeciwdziałania dyskryminacji, poszerzając swoją wiedzę o narzędzia wspierające tworzenie inkluzywnego środowiska pracy i edukacji. Brała także udział w tworzeniu modelu równościowego w projekcie firmy SENSE Consulting o nazwie „Różne drogi do równości”, który ogłoszony zostanie w październiku 2025 r. Wypracowany w wyniku projektu model będzie następnie wdrażany w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach na terenie Wielkopolski.

OBSZARY OBJĘTE RAPORTEM

Obszary do raportowania dla wydziałów UAM w ramach **Planu Równości Płci** (lata 2024-2025) zostały opisane w formie ankiety i wynikały z zadań ujętych przy poszczególnych celach PRP. Ankieta składała się z następujących pytań:

Cel 1: Promowanie włączającej kultury organizacyjnej wspierającej równość i różnorodność

- 1.1. W jaki sposób wydział/jednostka promuje kulturę organizacyjną wspierającą równość i różnorodność? Proszę podać przykłady.
- 1.2. W jaki sposób wydział/jednostka upowszechnia wiedzę o języku niedyskryminującym? Proszę podać przykłady.
- 1.3. Czy Wydział/Jednostka korzysta z rekomendacji językowych "Język równości płci na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza"?
- 1.3. Czy problematyka poszanowania równości i różnorodności jest wprowadzana do treści zajęć dydaktycznych oraz badań naukowych? Jeśli tak, proszę podać przykłady.
- 1.4. Czy wydział/jednostka prowadzi kampanie informacyjne dotyczące równości płci?
- 1.5. Jakie inicjatywy na rzecz równości płci były realizowane na wydziale w 2024 r. i pierwszej połowie 2025 r.?

Cel 2: Wspieranie rozwoju karier naukowych oraz dbanie o zachowanie równowagi płci w procedurach konkursowych i rekrutacyjnych

- 2.1. Czy komisje konkursowe przy zatrudnieniach nauczycieli/nauczycielek akademickich tworzone są z dbałością o odpowiednią reprezentację płci niedoreprezentowanej? Pytanie dotyczy również komisji powoływanych przy zatrudnieniach w projektach.
- 2.2. Czy wydział/jednostka sformułował/a i wdrożył/a wytyczne odnoszące się do aspektu równowagi reprezentacji płci w procedurach konkursowych i rekrutacyjnych? (tak/nie, jeśli tak – proszę załączyć plik)

2.2. Jaka była liczba kobiet i mężczyzn aplikujących oraz przyjętych na stanowiska akademickie w konkursach otwartych na wydziale/jednostce (z uwzględnieniem rekrutacji do projektów) w 2024 i 2025 r.?

2.2. Jaki jest udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami badawczymi? (Podaj liczbę kobiet i mężczyzn będących kierowniczkami/kierownikami projektu)

2.3. Jaka jest proporcja kobiet i mężczyzn w zespołach badawczych?

2.4. Czy postępowania konkursowe przy zatrudnieniach nauczycieli/nauczycielek akademickich zgodnie z przyjętymi założeniami OTM-R? (tak/nie)

2.5. Czy komisje doktorskie i habilitacyjne tworzone są z dbałością o zapewnienie odpowiedniej równowagi płci? (tak/nie, jeśli tak, w jaki sposób)

2.6. Czy Rada Naukowa Dyscyplin sformułowała i wdrożyła wytyczne związane z uwzględnieniem równoważenia reprezentacji płci w procedurach wyboru składu komisji eksperckich (doktorskich, habilitacyjnych i innych, w tym projektowych)? (tak/nie, jeśli tak – proszę załączyć plik)

Cel 3: Dążenie do tworzenia zrównoważonej reprezentacji płci w organach decyzyjnych uczelni, zespołach oceniających i ewaluacyjnych oraz eksperckich i komisjach uczelnianych

3.1. Jaki jest udział kobiet i mężczyzn we władzach dziekańskich, gremiach doradczych i jednostkach wydziału?

Władze dziekańskie (kobiety/mężczyźni)

Rada Dziekańska (kobiety/mężczyźni)

Dyrekcja instytutów (kobiety/mężczyźni)

Kierownicy/kierowniczki zakładów (kobiety/mężczyźni)

Kierownicy/kierowniczki centrów (kobiety/mężczyźni)

Kierownicy/kierowniczki laboratoriów (kobiety/mężczyźni)

Kierownicy/kierowniczki pracowni (kobiety/mężczyźni)

Cel 4: Stworzenie warunków pracy ułatwiających łączenie życia zawodowego z rodzinnym

4.1. Jakie dodatkowe formy wsparcia mające na celu pomoc w powrocie do pełnej aktywności naukowej dla rodziców wracających z urlopów związanych z rodzicielstwem oraz osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej są proponowane/funkcjonują na wydziale?

praca zdalna

skrócony czas pracy dla kobiet w ciąży i karmiących

obniżone pensum

inne: jakie?

Cel 5: Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

5.1. Czy rady programowe kierunków studiów dokonały weryfikacji programów studiów pod względem włączania wymiaru płci do treści dydaktycznych, w tym treści programowych, oraz języka stosowanego w sylabusach? (tak/nie, jeśli tak – pytanie 5.1. a, jeśli nie – czy planowane jest wypracowanie rekomendacji 5.1. b?

5.1. a. Czy wypracowano rekomendacje włączające w zakresie tworzenia sylabusów/treści dydaktycznych? (jeśli tak – proszę załączyć plik)

- 5.1. b. Czy planuje się wypracowanie rekomendacji włączających w zakresie tworzenia sylabusów/treści dydaktycznych?
- 5.2. Czy redakcje czasopism funkcjonujących na wydziale kierują się zasadą odpowiednio zrównoważonej reprezentacji płci w składach osobowych?
- 5.3. Czy komitety naukowe konferencji organizowanych na wydziale w 2024 i 2025 r. posiadały skład zrównoważony pod względem płci?
- 5.4. Czy w ramach realizacji celu 5 PRP wydział wprowadził lub planuje wprowadzenie małych grantów dla projektów badawczych dotyczących przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć?
- 5.5. Czy na wydziale/jednostce prowadzone są badania, których tematyka dotyczy równości płci, różnorodności lub przeciwdziałania dyskryminacji? Jeśli tak, proszę wymienić jakie.

Cel 6: Wdrożenie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciw molestowaniu seksualnemu

- 6.1. Czy w 2024 i 2025 r. na wydziale odbyły się szkolenia i warsztaty na temat przeciwdziałania dyskryminacji? (jeśli tak – ilu pracowników/pracowniczek wzięło udział)

Skład rady naukowej dyscyplin na kadencję 2024-2028

Profesorki (liczba)

Profesorowie (liczba)

Doktorki habilitowane (liczba)

Doktorzy habilitowani (liczba)

Doktorki (liczba)

Doktorzy (liczba)

WYNIKI RAPORTU

Cel 1: Promowanie włączającej kultury organizacyjnej wspierającej równość i różnorodność

Większość wydziałów aktywnie promuje kulturę szacunku, tolerancji i równości, choć stosowane metody różnią się w zależności od specyfiki jednostki. Wiele wydziałów podkreśla, że szacunek dla wszystkich pracowników i studentów, niezależnie od płci, pochodzenia czy religii, jest integralną częścią ich kultury organizacyjnej. Niektóre wydziały włączyły zasady równości i różnorodności do swoich strategii rozwoju, np. Wydział Socjologii: "Zapisy w Strategii Rozwoju Wydziału na lata 2024-2030. Promowanie podmiotowości, szacunku i tolerancji zostały wskazane jako jedna z wartości Wydziału." Kilka wydziałów realizuje konkretne działania wspierające łączenie życia zawodowego z rodzinnym, polegające np. na dostosowaniu infrastruktury do potrzeb rodziców. Wydziały UAM deklarują reagowanie w przypadku zgłoszeń dotyczących dyskryminacji.

Większość wydziałów UAM zadeklarowała, że podjęła działania na rzecz upowszechnienia języka niedyskryminującego. Wszystkie wydziały potwierdziły wykorzystanie w tym celu rekomendacji "Język równości płci na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza. Rekomendacje dla społeczności akademickiej". Większość wydziałów deklaruje również stosowanie języka inkluzywnego w dokumentach i komunikacji – jest to najczęściej wymieniana praktyka.

Przykłady:

Wydział Matematyki i Informatyki: "Stosujemy język inkluzywny zarówno w koncepcjach kształcenia wszystkich kierunków studiów na naszym Wydziale, jak i w treściach zawartych w sylabusach; stosujemy zapis Student/Studentka."

Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej: "Podczas wszelkiego typu zgromadzeń, w korespondencji, jak również podczas rozmów z osobami pracującymi na Wydziale stosowany jest język niedyskryminujący."

Wydział Psychologii i Kognitywistyki: "Realizacja projektów badawczych dotyczących języka i jego znaczenia w działaniach równościowych np. *Mowa pogardy i nienawiści: charakterystyka, uwarunkowania i konsekwencje*."

Niektóre wydziały zwracają uwagę na indywidualne preferencje w stosowaniu feminatywów, np. Wydział Archeologii: "W komunikacji wydziałowej, staramy się dostosowywać takie formy, jakie życzą sobie nasi interlokutorzy, szanując przede wszystkim ich wolność wyboru. Nie wszystkie bowiem Panie zatrudnione na Wydziale życzą sobie by zwracać się do nich za pomocą feminatywów, traktując to wręcz jako działalność stygmatyzującą!"

Wydział Biologii: "Do studentów zwracamy się w formie przez nich oczekiwanej."

Niektóre wydziały wskazują, że upowszechnienie wiedzy o języku niedyskryminującym odbywa się w sposób naturalny, bez konieczności "oficjalnych działań", ponieważ ich zdaniem, wiedza na ten temat jest powszechna (np. Wydział Chemii).

Część wydziałów aktywnie zachęca do udziału w szkoleniach i debatach organizowanych przez UAM lub organizuje własne.

Wydziały realizowały różnorodne inicjatywy, choć nie wszystkie prowadziły odrębne kampanie informacyjne – część z wydziałów polega na ogólnouniwersyteckich kampaniach i działaniach. Niektóre wydziały planują wprowadzenie kampanii w najbliższej przyszłości. Przykładowymi działaniami są np. wykłady gościnne, seminaria (np. Wydział Anglistyki – coroczne tygodniowe seminarium „Language of Empowerment”, które w całości jest poświęcone tematowi wokół równości i różnorodności), konferencje (np. Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa – konferencja naukowa pt. „Znaczenie równości płci dla dobrobytu i zrównoważonego rozwoju”, która odbyła się 9-10 kwietnia 2025).

Cel 2: Wspieranie rozwoju karier naukowych oraz dbanie o zachowanie równowagi płci w procedurach konkursowych i rekrutacyjnych

Większość wydziałów deklaruje dbałość o odpowiednią reprezentację płci w komisjach konkursowych, doktorskich i habilitacyjnych, choć często z zastrzeżeniem, że kluczowe są kompetencje merytoryczne. Istnieje napięcie między dążeniem do zrównoważonej reprezentacji a priorytetem kompetencji merytorycznych. Ze względu na specyfikę niektórych wydziałów z różnych powodów nie zawsze jest możliwe angażowanie płci niedoreprezentowanej do wszystkich gremiów. Niektóre wydziały zaznaczają, że sztywne stosowanie parytetów mogłoby naruszyć zasadę równości, zwłaszcza w małych jednostkach z ograniczonym potencjałem kadrowym.

W wielu przypadkach, mimo dbałości o równowagę w komisjach, na stanowiska akademickie nadal aplikuje więcej mężczyzn (np. na Wydziale Nauk Geograficznych i Geologicznych w 3

otwartych konkursach na stanowiska akademickie zgłosiło więcej mężczyzn [ok. 80%] niż kobiet. Natomiast wszystkie wspomniane konkursy wygrały kobiety).

Wydziały nie wdrożyły osobnych formalnych i szczegółowych (tzn. uwzględniających specyfikę dyscypliny) wytycznych dotyczących równoważenia reprezentacji płci w procedurach konkursowych i rekrutacyjnych, poza ogólnymi zasadami OTM-R (Open, Transparent, Merit-based Recruitment of Researchers) oraz zaleceniami ujętymi w PRP.

Dane dotyczące aplikujących i przyjętych – przykładowo:

Wydział Matematyki i Informatyki: W 2024 roku aplikowało 2 kobiety i 8 mężczyzn, przyjęto 1 kobietę i 3 mężczyzn. W 2025 roku (trwający konkurs) aplikowało 1 kobieta i 10 mężczyzn.

Wydział Biologii: Aplikowało 38 kobiet i 24 mężczyzn, przyjęto 16 kobiet i 9 mężczyzn.

Wydział Chemii: Aplikowało 8 mężczyzn i 4 kobiety, przyjęto 1 mężczyznę i 1 kobietę.

Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej: Od 2024 roku przyjęto do pracy 16 kobiet i 18 mężczyzn.

Wydział Prawa i Administracji: W trzech konkursach otwartych w latach 2024-2025, w pierwszym zgłosiło się 4 kobiety i 1 mężczyzna, wybrano kobietę. W kolejnych dwóch zgłosili się sami mężczyźni i ich wybrano.

Cel 3: Dążenie do tworzenia zrównoważonej reprezentacji płci w organach decyzyjnych uczelni, zespołach oceniających i ewaluacyjnych oraz eksperckich i komisjach uczelnianych

Dane dotyczące udziału kobiet i mężczyzn na różnych poziomach kierowania jednostkami uczelnianymi prezentują zróżnicowany obraz (**Tabela 1**). We władzach jednostek zazwyczaj dominuje reprezentacja męska, choć w niektórych jednostkach proporcje są wyrównane lub przeważają kobiety.

Udział kobiet i mężczyzn w kierowaniu projektami badawczymi jest zróżnicowany. W przypadku zespołów badawczych różnice w proporcjach pojawiają się w zależności od dyscypliny naukowej (**Tabela 3**).

Rady Naukowe Dyscyplin nie wypracowały osobnych wytycznych związanych z uwzględnieniem równoważenia reprezentacji płci w procedurach wyboru składu komisji eksperckich (doktorskich, habilitacyjnych). Przy ustalaniu składów ww. komisji wydziały kierują się rekomendacjami wynikającymi z treści PRP. W większości przypadków na wydziałach komisje doktorskie (jeśli są powoływane) i habilitacyjne tworzone są z dbałością o zapewnienie odpowiedniej równowagi płci (na 14 z 22 wydziałów).

Cel 4: Stworzenie warunków pracy ułatwiających łączenie życia zawodowego z rodzinnym

Wydziały oferują różne formy wsparcia, najczęściej elastyczne godziny pracy, pracę zdalną i obniżone pensum, skrócony czas pracy dla kobiet w ciąży i karmiących. Poza wcześniej wskazanymi, niektóre z wydziałów proponują dodatkowe rozwiązania np.: pierwszeństwo w wyborze terminów zajęć, ograniczenie obowiązków organizacyjnych, okresowe zmniejszenie etatu, brak nowych, wcześniej nierealizowanych zajęć dydaktycznych w pensum. Elastyczny czas pracy w wielu jednostkach proponowany jest również osobom zatrudnionym w administracji uczelni.

Władze jednostek podkreślają indywidualne podejście do potrzeb pracowników w kwestiach łączenia życia zawodowego z rodzinnym.

Cel 5: Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych

Wydziały wprowadzają problematykę równości i różnorodności do treści zajęć dydaktycznych, choć w różnym stopniu i zakresie. Na kilku wydziałach promowane są prace dyplomowe o tematyce równościowej, genderowej, antydyskryminacyjnej. Kilka wydziałów wskazuje, że tematyka ta nie jest wprost przedmiotem kształcenia.

Przykłady:

Wydział Socjologii: Moduł gender studies na specjalizacji "Kultura i media" (w tym przedmioty „Gender studies i „Polityka równościowa”).

Wydział Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej: Od roku akademickiego 2023/2024 do wydziałowej oferty AMU-PIE włączono przedmiot „Gender Geography and Planning”, w pełni odnoszący się do kwestii równościowych.

Wydział Prawa i Administracji: Przedmioty: „Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w systemie praw człowieka”, „Współczesne koncepcje praw człowieka”.

Część wydziałów dokonała weryfikacji programów studiów i sylabusów pod kątem włączania wymiaru płci, inne planują takie działania. Wydziały nie wypracowały rekomendacji włączających w zakresie tworzenia sylabusów/treści dydaktycznych, natomiast 13 z 22 wydziałów planuje podjęcie działań zmierzających do wypracowania ww. rekomendacji w przyszłości.

Większość wydziałów nie wprowadziła małych grantów na projekty badawcze dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć oraz nie planuje ich wprowadzenia w kolejnych latach. Dwie jednostki zadeklarowały wprowadzenie mini grantów od roku akademickiego 2025/2026: Wydział Filozofii, Wydział Pedagogiczno-Artystyczny.

Jednak wiele jednostek prowadzi badania, których tematyka dotyczy równości płci, różnorodności lub przeciwdziałania dyskryminacji, co świadczy o świadomości problemu i jego znaczeniu dla społeczności akademickiej.

Przykłady prowadzonych badań:

Wydział Anglistyki: "Stereotypically thinking: Neural correlates of stereotype processing in the native and non-native language; Gender and language in the professional organization."

Wydział Filologii Polskiej i Klasycznej: "Badania pracowników i pracowniczek: feministyczne, emancypacyjne, queerowe (wieńczone publikacjami); prace licencjackie i magisterskie z tego zakresu."

Wydział Teologiczny: „Duszpasterstwo osób Queer”

Wydział Socjologiczny: "Zarządzanie menstruacją w sporcie profesjonalnym: perspektywa socjologiczna"

Wydział Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej: publikacje naukowe dot. m.in. gender mainstreaming w planowaniu przestrzennym, poczucia bezpieczeństwa kobiet w przestrzeniach publicznych, bezpieczeństwa osób LGBTQI+ na obszarach wiejskich, marginalizacji społecznej (w tym kobiet i przedstawicieli społeczności LGBTQI+) w Gruzji.

Wydział Psychologii i Kognitywistyki: "Doświadczenia rodzicielskie kobiet żyjących w związkach z kobietami w świetle uwarunkowań osobowościowych i sytuacyjnych", „Eksploracja wybranych czynników warunkujących pozytywny dobrostan osób żyjących w pojedynkę”, „Niepełnosprawność a rozwój w cyklu życia człowieka”, „Wybrane psychologiczne uwarunkowania doświadczeń okołoporodowych”, „Mowa pogardy i nienawiści: charakterystyka, uwarunkowania i konsekwencje”.

Wydział Anglistyki: "Stereotypically thinking: Neural correlates of stereotype processing in the native and non-native language" (dr Katarzyna Jankowiak), "Gender and language in the professional organization" (prof. Joanna Pawelczyk), "Discursive constructions of migrant integration integracji, (non)belonging and exclusion (dr Samuel Bennett), "Inclusive language use" (prof. UAM dr hab. Agnieszka Kielkiewicz Janowiak), "White South African New Women and cultural mobility in the first half of the 20th century"(dr Małgorzata Drwał).

Wydział Historii: „Relacja między życiem prywatnym a karierami akademik w Uniwersytecie Poznańskim w latach po II wojnie światowej”, „Kobiety w Policji Państwowej w okresie dwudziestolecia międzywojennego”; „Aktywność polityczna kobiet z partii postsolidarnościowych w polskim parlamencie w latach 1989-1993”.

Wydział Antropologii i Kulturoznawstwa: tematyka niektórych rozpraw doktorskich, np. obroniona w 2024 roku: Marta Kluszczyńska, „Płeć i sprawczość w warunkach migracji przymusowej na przykładzie Saharyjczyków i Saharyjek z Sahary Zachodniej” (promotorka: prof. UAM dr hab. Izabella Main).

Wydział Neofilologii: grupa badawcza zajmująca się językiem równościowym oraz przeciwdziałaniu przemocy w języku w skład której wchodzi prof. Anna Szczepaniak-Kozak oraz prof. Sylwia Adamczak-Krysztowicz.

Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa: "Badania naukowe prowadzi Grupa Badawcza nad Równością Różnorodnością i Reintegracją, która kieruje prof. UAM dr hab. Elżbieta Lesiewicz oraz prof. UAM dr hab. Iwetta Andruszkiewicz, dyrektorka Uniwersyteckiego Centrum Badań nad Partycypacją Kobiet w Przestrzeni Publicznej.

Wydział Studiów Edukacyjnych: prof. I. Chmura Rutkowska, prof. E. Głowacka-Sobiech: „Kobiety w historii. Historia w nowej podstawie programowej. Wyzwania i potrzeby osób prowadzących edukację szkolną w Polsce w zakresie historii kobiet”, „Programy, codzienność, lekcje i kultura szkoły – gdzie jest miejsce na historię?”; prof. A. Gromkowska-Melosik: „Społeczne konstrukcje agresji dziewcząt. Wybrane konteksty i kontrowersje”.

Wydział Prawa i Administracji: „Konstytucyjna ochrona praw i wolności jednostki”, Badania z zakresu ochrony praw migrantów, Badania z zakresu wpływu nowych technologii na prawa człowieka, „Międzynarodowa ochrona praw człowieka”, „Sztuczna Inteligencja i prawa człowieka”, „Biznes i prawa człowieka”, „Prawa dziecka”, „Neuronauka i prawa człowieka”, „Prawa matki przed i po urodzeniu dziecka”, „Ochrona praw pacjenta”, „Ochrona interesów osób z zaburzeniami psychicznymi”, „Problematyka prawnej zmiany płci”.

Informacje o niektórych z nich można także znaleźć na stronie: www.gep.amu.edu.pl.

Zasada zrównoważonej reprezentacji płci w redakcjach czasopism i komitetach konferencyjnych jest stosowana w różnym stopniu. W redakcjach czasopism zasada ta jest częściej stosowana niż w komitetach konferencyjnych. Niemniej jednak, większość wydziałów deklaruje, że komitety posiadały skład zrównoważony płciowo, ale niektóre planują wprowadzenie tej zasady w przyszłości.

Cel 6: Wdrożenie działań przeciwko przemocy ze względu na płeć, w tym przeciw molestowaniu seksualnemu

Szkolenia lub warsztaty na temat przeciwdziałania dyskryminacji odbyły się tylko na 4 z 22 wydziałów (Wydział Nauk Politycznych i Dziennikarstwa, Wydział Studiów Edukacyjnych, Wydział Prawa i Administracji, Wydział Filozofii). Dokładne liczby uczestników nie były odnotowywane, nie prowadzono list obecności (z wyjątkiem WSE). W niektórych przypadkach pracownicy i pracowniczki brali/brały udział w szkoleniach organizowanych w ramach inicjatyw ogólnouniwersyteckich (np. Forum Administracji) lub w ramach realizowanych projektów badawczych (na wydziale lub poza nim), na przykład na Wydziale Studiów Edukacyjnych w ramach projektu „Uni4Equity” prowadzone były trzy edycje warsztatów z zakresu prewencji molestowania seksualnego dostępne dla wszystkich osób pracujących i studiujących.

PODSUMOWANIE

Raport z realizacji Planu Równości Płci na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza z roku 2024 oraz pierwszej połowy 2025 wskazuje na wyraźny postęp w obszarze promowania kultury równości i różnorodności oraz wdrażania języka niedyskryminującego w całej społeczności akademickiej. Większość wydziałów aktywnie włącza tematykę równościową do działalności dydaktycznej i badawczej, a także podejmuje działania wspierające łączenie życia zawodowego i prywatnego, m.in. poprzez elastyczne formy pracy czy dostosowanie infrastruktury do potrzeb rodziców.

Zachowanie równowagi płci w komisjach konkursowych, doktorskich i habilitacyjnych jest deklarowane przez większość jednostek, choć nie wszędzie możliwe do pełnego wdrożenia z uwagi na ograniczenia kadrowe. W organach decyzyjnych uczelni nadal obserwuje się dominację mężczyzn, jednak w części jednostek proporcje są wyrównane lub przewaga jest po stronie kobiet.

W zakresie dydaktyki część wydziałów wprowadziła moduły lub przedmioty poświęcone równości płci, a także promuje prace dyplomowe o tematyce genderowej. W obszarze badań prowadzonych jest wiele projektów dotyczących równości, różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji, choć wsparcie finansowe w formie mini grantów wydziałowych jest jeszcze rzadkością.

Najmniej zaawansowany jest obszar działań przeciw przemocy ze względu na płeć – szkolenia lub warsztaty w tym zakresie odbyły się jedynie na 4 wydziałach.

SPIS TABEL

Tabela 1: Udział kobiet i mężczyzn we władzach wydziałów

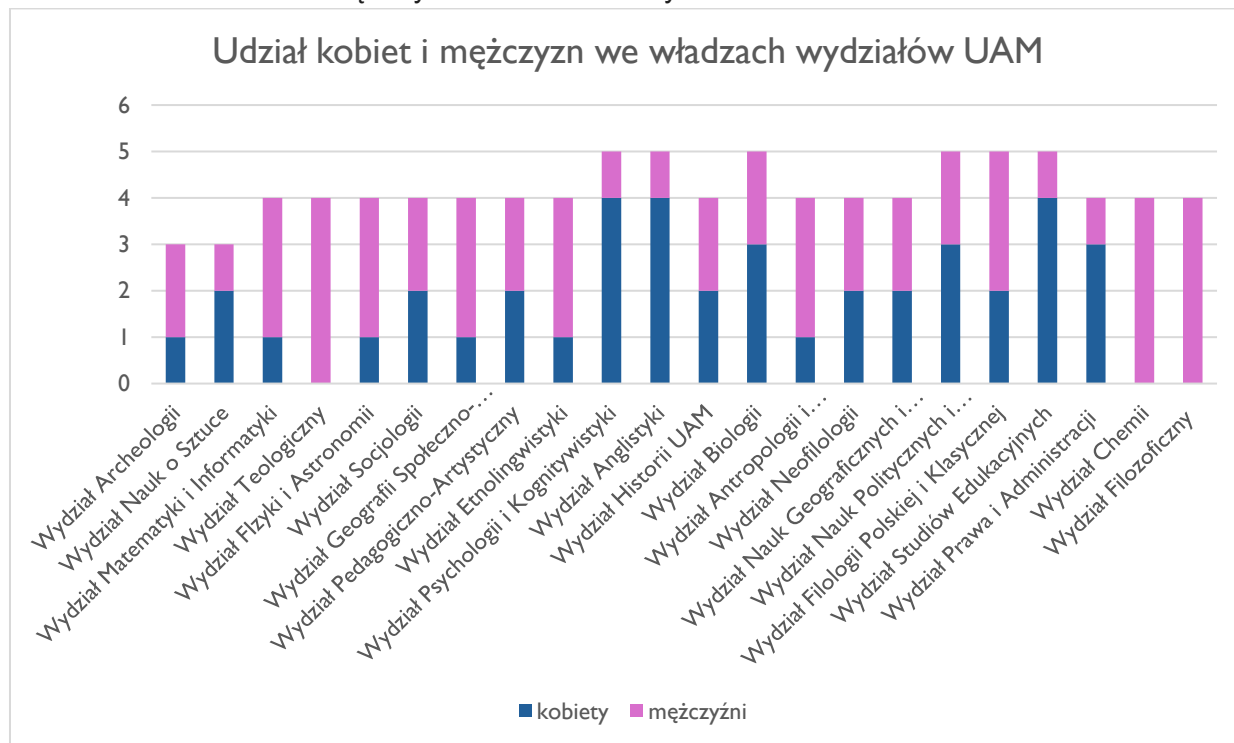


Tabela 2: Udział kobiet i mężczyzn w radach dziekańskich

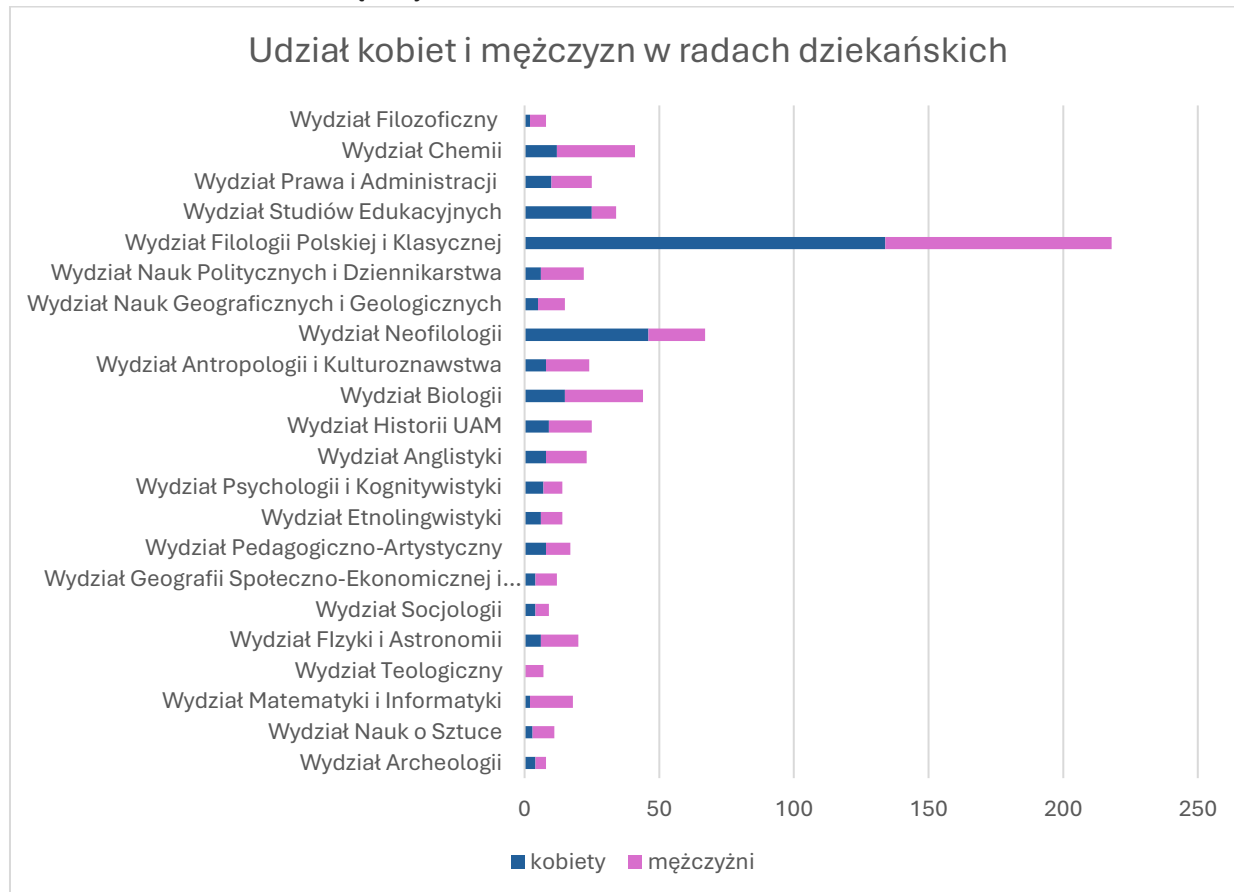


Tabela 3: Kierownictwo w projektach badawczych

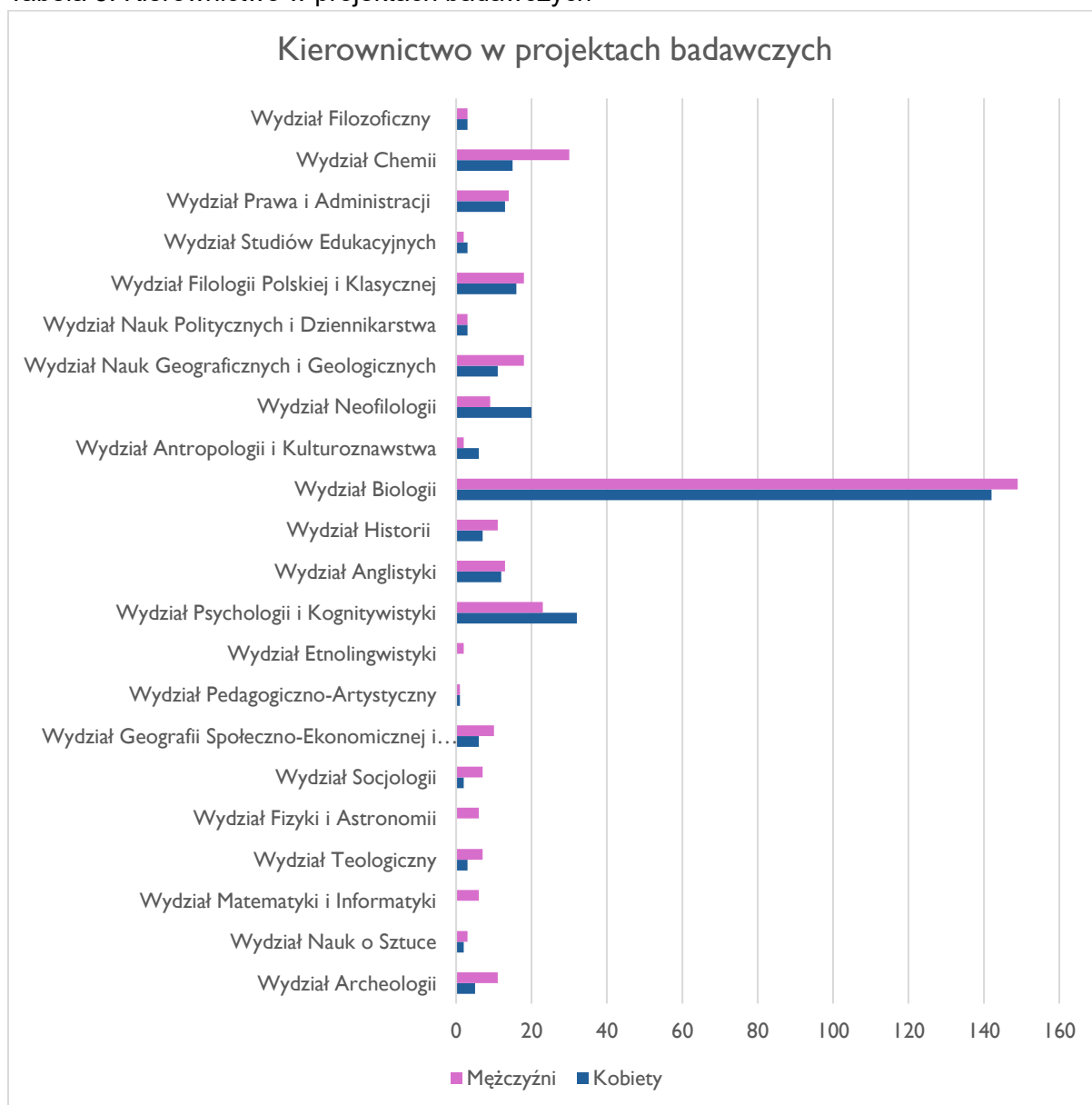


Tabela 4: Składy rad naukowych dyscyplin na kadencję 2024-2028

