



PLAN RÓWNOŚCI PŁCI
UNIwersytetu w Białymstoku
NA LATA 2025-2028

Plan równości płci Uniwersytetu w Białymstoku na lata 2025-2028 (PRP) został opracowany w celu wskazania szczegółowych rozwiązań na rzecz zapewnienia równości płci, równych szans i równego traktowania dla wspólnoty uczelni. Przyjęte rozwiązania mają się przyczynić do stworzenia przestrzeni bezpieczeństwa i równości dla wszystkich pracowników i pracowniczek badawczo-dydaktycznych, wykładowców i wykładowczyń, pracowników i pracownic administracji, studentów i studentek oraz doktorantów i doktorantek.

PRP jest kontynuacją działań realizowanych na podstawie Planu równości płci i strategii działań Uniwersytetu w Białymstoku na rzecz równości w latach 2022-2024. Niniejszy dokument zawiera również nowe rozwiązania, będące odpowiedzią na wyzwania jakie stoją przed Uniwersytetem w Białymstoku (UwB) w obszarze równego traktowania.

Dotychczasowe doświadczenia i praktyka w zakresie wdrażania i realizacji Planu równości płci oraz strategii działań Uniwersytetu w Białymstoku w latach 2022-2024 stanowiły punkt wyjścia do sformułowania bieżących założeń w tym obszarze na lata 2025-2028. Diagnoza wyzwań stojących przed Uniwersytetem w Białymstoku obejmuje kwestie równości płci w następujących obszarach:

- 1. Znaczenie równości szans we wspólnocie uczelni.**
- 2. Równowaga płci w procesach decyzyjnych.**
- 3. Równowaga płci w procesach rekrutacyjnych i przebiegu karier naukowych.**
- 4. Godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.**

Tak zdiagnozowane obszary pozwoliły na wytyczenie najważniejszych celów PRP na lata 2025-2028, które przyczynią się do utrwalenia dobrych praktyk w Uniwersytecie w Białymstoku oraz dalszego eliminowania barier w zakresie równości płci. Należą do nich:

Cel 1: Wzmacnianie świadomości znaczenia równości szans we wspólnocie uczelni.

Cel 2: Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych na uczelni.

Cel 3: Zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych i przebiegu karier naukowych.

Cel 4: Ułatwianie godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

Przyjęcie PRP na lata 2025-2028 jest kluczowe dla dalszego rozwoju Uniwersytetu w Białymstoku jako uczelni nowoczesnej, która stawia sobie za cel otwartość na różnorodność i gwarancję równych praw dla wszystkich członków wspólnoty uczelni. Wdrożenie PRP wpłynie na postrzeganie Uniwersytetu w Białymstoku jako miejsca, w którym kariera zawodowa, nauka i rozwój osobisty nie są ograniczane przez kwestie płci.

Postawione w PRP cele i zaplanowane działania są wynikiem wysokiej świadomości obecnego kolegium rektorskiego, które rozumie istotę przyjętych kierunków oraz pozostaje zaangażowane w ich realizację. Zadania związane z realizacją PRP na lata 2025-2028 zostały powierzone pełnomocnikowi rektora ds. równego traktowania, który będzie współpracował w tym zakresie z osobami wskazanymi przez dziekanów poszczególnych wydziałów oraz z pracownikami administracji centralnej.

I. Podstawy prawne

Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z głównych wartości wspólnych państwom członkowskim Unii Europejskiej, która została potwierdzona w art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej¹. W art. 3 ust. 3 traktatu ustanowiono rynek wewnętrzny, który ma prowadzić do trwałego rozwoju Europy. W Unii Europejskiej dąży się m.in. do zwalczania wykluczenia społecznego i dyskryminacji oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i równość kobiet i mężczyzn. Do tych regulacji nawiązano w **Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej**, w której zgodnie z art. 20 potwierdzono, że wszyscy są równi wobec prawa, zakazano wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć (art. 21) oraz wskazano na konieczność zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia (art. 23)².

W **Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka**³, uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 10 grudnia 1948 r., w art. 1 zd. 1 i w art. 2 zd. 1 stwierdzono, że: „wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw oraz że każdy człowiek posiada wszystkie prawa i wolności bez względu

¹ Wersja skonsolidowana Traktatu o Unii Europejskiej, Dz. Urz. C 202 z 7 czerwca 2016 r., s. 17.

² Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz. Urz. C 202 z 7 czerwca 2016 r., s. 393-405.

³ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka podpisana 10 grudnia 1948 r., <https://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> (dostęp: 24.01.2025 r.).

na jakiegokolwiek różnice rasy, koloru skóry, płci, wyznania, poglądów politycznych i innych, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek innego stanu”.

Znaczenie równości płci i zakazu dyskryminacji podkreślono również w art. 14 **Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności**⁴, w myśl którego: „Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn”.

Zasada równości kobiet i mężczyzn znajduje także swoje źródło w prawie krajowym. W **Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej**⁵ w art. 32 potwierdzono równość wszystkich wobec prawa. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. W art. 33 zagwarantowano, że: „kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”.

W założeniach niniejszego PRP nawiązano do strategii i polityk publicznych przyjętych na szczeblu Unii Europejskiej oraz szczeblu krajowym. Uwzględniono w nich również postanowienia Statutu Uniwersytetu w Białymstoku oraz Strategii UwB na lata 2022-2030.

II. Charakterystyka Uniwersytetu w Białymstoku z uwzględnieniem kryterium płci

1. PRACOWNICY

Monitorowanie danych opisanych w Planie równości płci oraz strategii działań Uniwersytetu w Białymstoku w latach 2022-2024 wskazuje, że udział kobiet w funkcjonowaniu UwB utrzymany jest na wysokim poziomie. Dowodem na to jest

⁴ Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 1950 r., Dz. U. 1993, nr 61, poz. 284.

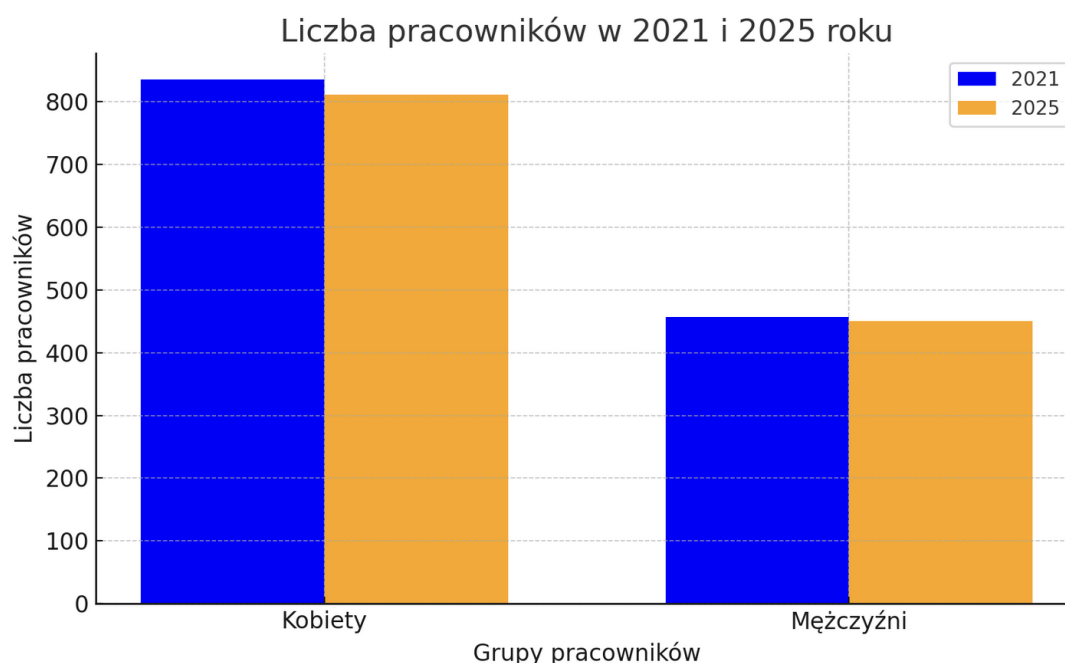
⁵ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. 1997, nr 78, poz. 483, z późn. zm.

skład obecnego kolegium rektorskiego oraz kolegów dziekańskich na poszczególnych wydziałach. Optymistycznie przedstawiają się również dane dotyczące awansów zawodowych oraz zatrudnienia na kierowniczych stanowiskach administracyjnych. Dane porównawcze przedstawiono w tabeli nr 1. Proporcje w zatrudnieniu niezmiennie pozostają ze znaczną przewagą na rzecz kobiet.

Tabela 1. Liczba pracowników w podziale na płeć w 2021 oraz 2025 roku.

2021		2025	
kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
836	457	811	450

Wykres 1. Liczba pracowników w podziale na płeć w 2021 oraz 2025 roku.



Na wykresie nr 1 przedstawiono liczbę pracowników w podziale na kobiety i mężczyzn w 2021 i 2025 roku.

Analiza danych:

Kobiety: W 2021 roku było 836 pracownic, a w 2025 roku ich liczba spadła do 811. Jest to niewielki spadek o 25 osób.

Mężczyźni: W 2021 roku zatrudnionych było 457 mężczyzn, natomiast w 2025 roku ich liczba zmniejszyła się do 450, co oznacza spadek o 7 osób.

Wnioski: Ogólny trend wskazuje na lekki spadek liczby pracowników w obu grupach. Jednak zmiana jest bardziej widoczna wśród kobiet niż mężczyzn.

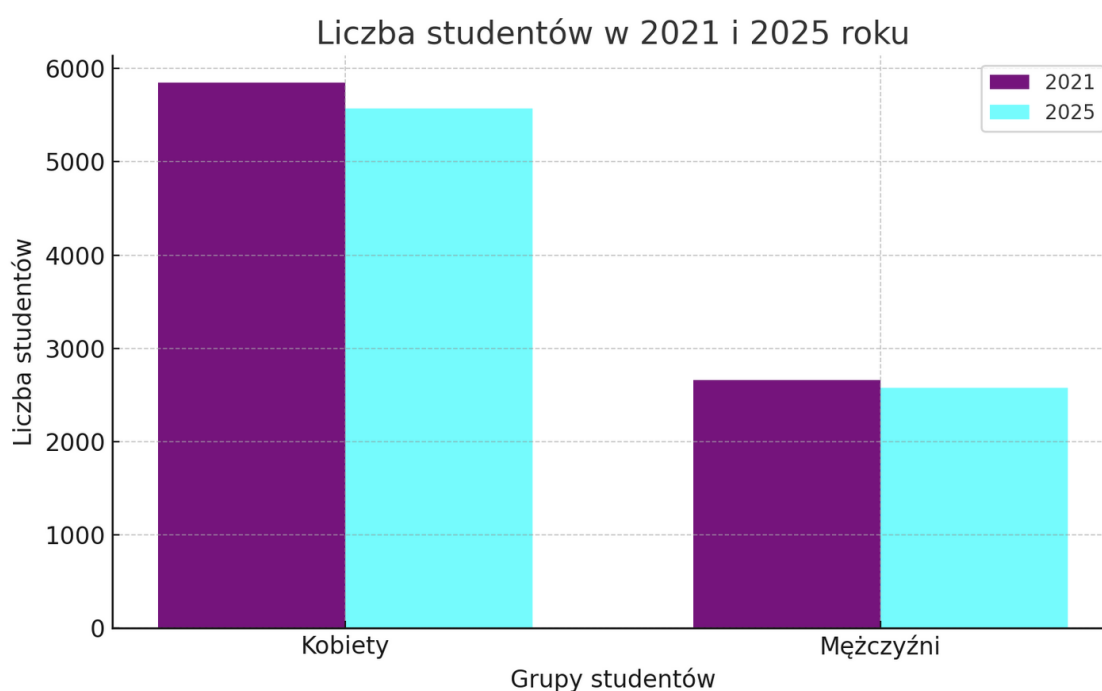
2. STUDENCI I DOKTORANCI

Wśród studentów Uniwersytetu w Białymstoku jest obecnie 5571 kobiet i 2578 mężczyzn.

Tabela 2. Liczba studentów w podziale na płeć w 2021 oraz 2025 roku.

2021		2025	
kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
5850	2661	5571	2578

Wykres 2. Liczba studentów w podziale na płeć w 2021 oraz 2025 roku.



Na wykresie nr 2 przedstawiono liczbę studentów w podziale na kobiety i mężczyzn w 2021 i 2025 roku.

Analiza danych:

Kobiety: W 2021 roku liczba studentek wynosiła 5850, a w 2025 roku spadła do 5571. Jest to zmniejszenie o 279 osób.

Mężczyźni: W 2021 roku studiowało 2661 mężczyzn, natomiast w 2025 roku liczba ta zmniejszyła się do 2578, co oznacza spadek o 83 osoby.

Wnioski: Liczba studentów, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, zmniejszyła się w badanym okresie. Spadek jest bardziej widoczny wśród kobiet, jednak proporcje między płciami pozostają podobne.

W 2021 roku wśród 297 doktorantów szkół doktorskich Uniwersytetu w Białymstoku (Szkoly Doktorskiej Nauk Humanistycznych, Szkoły Doktorskiej Nauk Społecznych, Szkoły Doktorskiej Nauk Ścisłych i Przyrodniczych) były 164 doktorantki i 133 doktorantów. W 2025 roku w Szkole Doktorskiej Uniwersytetu w Białymstoku kształcą się 112 doktorantek i 81 doktorantów.

Tabela 3. Liczba doktorantów w podziale na płeć w 2021 oraz 2025 roku.

2021		2025	
kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
164	133	112	81

Wykres 3. Liczba doktorantów w podziale na płeć w 2021 oraz 2025 roku.



Na wykresie nr 3 przedstawiono liczbę doktorantów w podziale na kobiety i mężczyzn w 2021 i 2025 roku.

Analiza danych:

Kobiety: W 2021 roku kształciły się 164 doktorantki, a w 2025 roku ich liczba spadła do 112. Oznacza to znaczący spadek o 52 osoby.

Mężczyźni: Liczba doktorantów zmniejszyła się ze 133 w 2021 roku do 81 w 2025 roku, co stanowi spadek o 52 osoby.

Wnioski: Zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn zauważalny jest wyraźny spadek liczby doktorantów. W obu grupach liczba zmniejszyła się o tę samą wartość, co wskazuje na ogólny trend spadkowy w tej grupie.

3. OSOBY PEŁNIĄCE FUNKCJE KIEROWNICZE I ORGANIZACYJNE

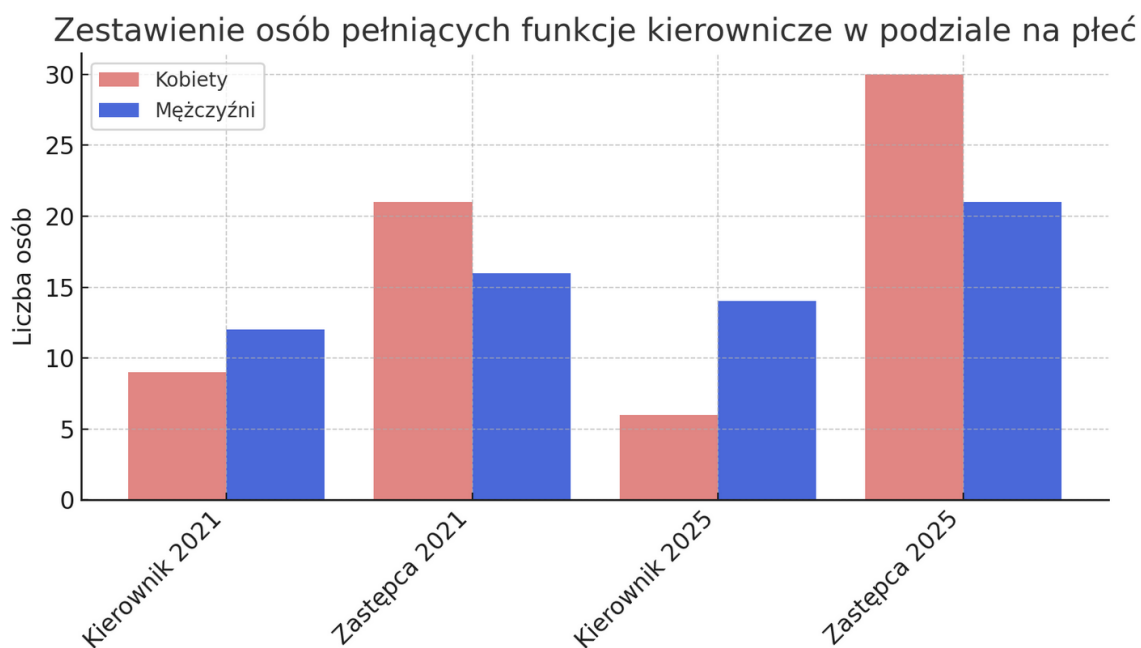
Tabela 4. Zestawienie osób pełniących funkcje kierownicze w podziale na płeć w 2021 oraz 2025 roku.

Rok	2021		2025		
	Jednostka organizacyjna	Kierownik	Zastępca	Kierownik	Zastępca
	Uniwersytet w Białymstoku	M	K/K/M/M	M	K/K/M/M
	Wydział Biologii	M	K/M/M	M	K/M/M
	Wydział Chemii	K	K/K/K	K	K/K/K
	Wydział Ekonomii i Finansów	K	K/K/K	M	K/K/K
	Wydział Filologiczny	M	K/K/M	M	K/K/K
	Wydział Fizyki	M	K/M	M	K/M/M
	Wydział Historii i Stosunków Międzynarodowych/ Wydział Historii/ Wydział Stosunków Międzynarodowych	M	K/M	M	M/K
				WYDZIAŁ HISTORII	M/M
				M	M/M
				WYDZIAŁ ST. MDZ.	
	Wydział Matematyki	K	K/M	K	M/M/K
	Wydział Nauk o Edukacji	M	K/K/M	K	K/K/M
	Wydział Prawa	M	K/K/M/M	M	K/K/M/M
	Instytut Filozofii/ Wydział Filozofii i Kognitywistyki	K	M	M	K/M
	Instytut Informatyki/ Wydział Informatyki	M	M/M	M	M/K/K
	Instytut Socjologii/Wydział Socjologii	K	K/M	K	K/M/M
	Instytut Studiów Kulturowych/Wydział Studiów Kulturowych	K	K	M	K/M/M
	Instytut/ Wydział Zarządzania	M	M	M	M/K
	Filia UwB w Wilnie, Wydział Ekonomiczno-Informatyczny	M	K	K	K/K
	Katedra Teologii Katolickiej	M	-	M	-

Katedra Teologii Prawosławnej	M	-	M	-
Szkoły Doktorskie/ Szkoła Doktorska UwB	K/K/K	-	K	K/K/K
Łącznie kobiet	9	21	6	30
Łącznie mężczyzn	12	16	14	21

Objaśnienie skrótów: K (kobieta), M (mężczyzna).

Wykres 4. Zestawienie osób pełniących funkcje kierownicze w podziale na płeć w 2021 oraz 2025 roku.



Na wykresie nr 4 przedstawiono liczbę mężczyzn i kobiet pełniących funkcje kierownicze i zastępcze w 2021 oraz 2025 roku w jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu w Białymstoku.

Analiza danych:

Kierownicy:

- W 2021 roku na stanowiskach kierowniczych dominowali mężczyźni, choć kobiety również pełniły tę funkcję w wybranych jednostkach.
- W 2025 roku liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych zmniejszyła się.

Zastępcy:

- W 2021 roku kobiety częściej zajmowały stanowiska zastępców w porównaniu z mężczyznami w obu analizowanych latach.
- W 2025 roku mężczyźni w tej grupie stanowisk zwiększyli swój udział.

Wnioski: Na stanowiskach kierowniczych dominują mężczyźni. Natomiast na stanowiskach zastępców widać wzrost roli kobiet.

Tabela 5. Zestawienie osób pełniących funkcje organizacyjne z podziałem na płeć w 2021 i 2025 roku.

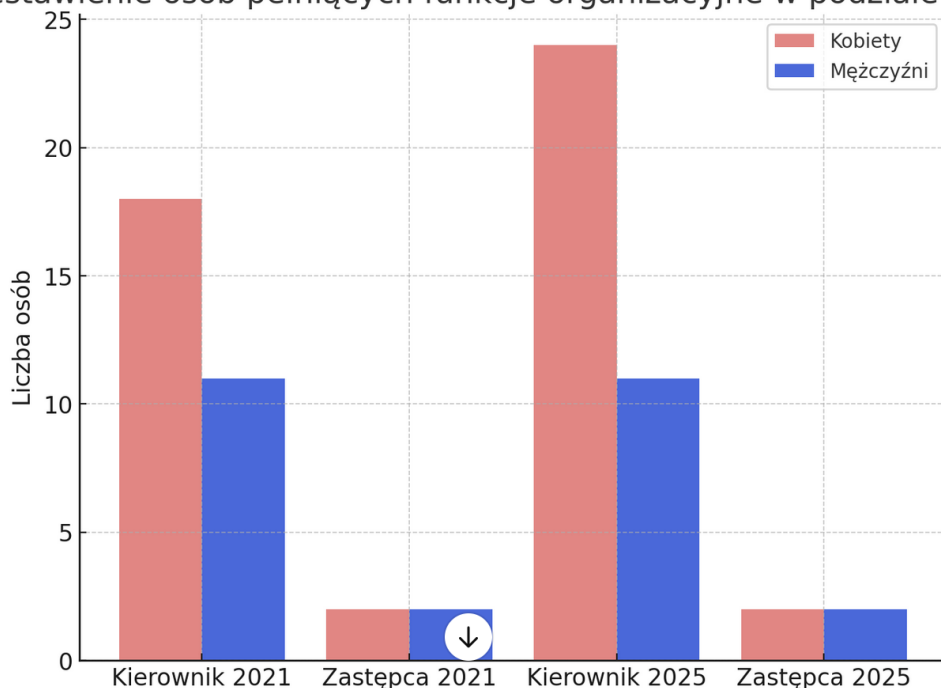
Rok	2021		2025	
	Kierownik	Zastępca	Kierownik	Zastępca
Jednostka/stanowisko				
Kanclerz	M	M	M	M
Kwestor	K	K	K	K
Biuro Rektora	K	-	K	-
Dział Administracyjno-Gospodarczy	M	-	K	-
Dział Aplikacji Komputerowych/ Sekcja Systemów Obsługi Studiów/ Sekcja Systemów Informatycznych	M	-	M/M/M	-
Dział Dydaktyki	K	-	K	-
Dział Ewidencji, Inwentaryzacji i Likwidacji Majątku	K	-	K	-
Dział Eksploatacji	M	-	M	-
Dział Finansowy	K	-	K	-
Dział Księgowy	K	-	K	-
Dział Inwestycji i Remontów	M	-	M	-
Dział Nauki	K	-	K	-
Dział Obsługi Technicznej	M	-	M	-
Dział Płac i Podatków	K	-	K	-
Dział Promocji	K	-	K	-
Dział Spraw Osobowych	K	-	K	-
Dział Sieci Komputerowych	M	-	M	-
Dział Spraw Studentów i Doktorantów/ Sekcja – Biuro Karier/ Sekcja Organizacji Studenckich i Doktoranckich oraz Toku Studiów	K	-	K/K/K	-
Dział Współpracy Międzynarodowej	K	-	K	-
Dział Zamówień Publicznych	K	-	K	-

Dział Projektów			K	-
Dział Wsparcia Osób ze Szczególnymi Potrzebami			K	-
Dział - Kancelaria Ogólna			-	-
Sekcja Spraw Socjalnych/ Dział Spraw Socjalnych	K	-	K	-
Samodzielna Sekcja – Uniwersyteckie Centrum Rekrutacji/ Dział- Uniwersyteckie Centrum Rekrutacji	K	-	K	-
Biblioteka Uniwersytecka im Jerzego Giedroycia	M	M	M	M
Uniwersyteckie Centrum Obliczeniowe	M	-	M	-
Uniwersyteckie Centrum Przyrodnicze im. Profesora Andrzeja Myrchy	M	-	K	-
Studium Wychowania Fizycznego i Sportu	M	-	M	-
Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych	K	K	K	K
Wschodni Ośrodek Transferu Technologii	K	-	K	-
Wydawnictwo UwB	K	-	K	-
Archiwum UwB			-	-
Uniwersyteckie Centrum Kultury i Nauki			-	-
Łącznie kobiet	18	2	24	2
Łącznie mężczyzn	11	2	11	2

Objaśnienie skrótów: K (kobieta), M (mężczyzna).

Wykres 5. Zestawienie osób pełniących funkcje organizacyjne z podziałem na płeć w 2021 i 2025 roku.

Zestawienie osób pełniących funkcje organizacyjne w podziale na płeć



Analiza danych:

2021 rok:

- Na stanowiskach kierowniczych dominowały kobiety: 18 kobiet w porównaniu do 11 mężczyzn.
- W większości przypadków nie zatrudniano zastępców, co sugeruje, że stanowiska te nie wymagały obsadzania przez więcej niż jedną osobę.

2025 rok:

- Liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych wzrosła do 24, natomiast liczba mężczyzn utrzymała się na tym samym poziomie.
- Pojawiły się nowe jednostki lub stanowiska, takie jak Dział Projektów i Dział Wsparcia Osób ze Szczególnymi Potrzebami, w których zatrudniono tylko kobiety.
- Podobnie jak w 2021 roku, stanowisko zastępcy jest rzadko obsadzane.

Podział płci według działów i stanowisk

Kobiety:

- Stanowią większość na stanowiskach związanych z finansami (np. Dział Finansowy, Dział Księgowy), sprawami administracyjnymi (np. Dział Spraw Osobowych, Dział Promocji) oraz studentami i doktorantami (Dział Spraw Studentów i Doktorantów).
- W 2025 roku kobiety objęły dodatkowe funkcje kierownicze w nowych działach (np. Działy Projektów).

Mężczyźni:

- W 2021 roku dominowali na stanowiskach technicznych (np. Dział Eksploatacji, Dział Obsługi Technicznej, Dział Sieci Komputerowych).
- W 2025 roku ich liczba na stanowiskach kierowniczych spadła, co może wynikać z reorganizacji lub przesunięć kadrowych.

Zmiany między 2021 a 2025 rokiem:

Różnice w obsadzie na stanowiskach kierowniczych:

- Wzrost liczby kobiet wskazuje na kontynuację polityki równouprawnienia i otwierania możliwości dla kobiet na stanowiskach kierowniczych.
- Spadek liczby mężczyzn może wynikać z przesunięć w priorytetach rekrutacyjnych lub naturalnej rotacji kadry.

Rola zastępców:

- Zarówno w 2021 roku, jak i 2025 roku większość działów funkcjonowała bez zastępców, co może sugerować efektywne zarządzanie przez jednego lidera lub brak potrzeby takiego stanowiska.

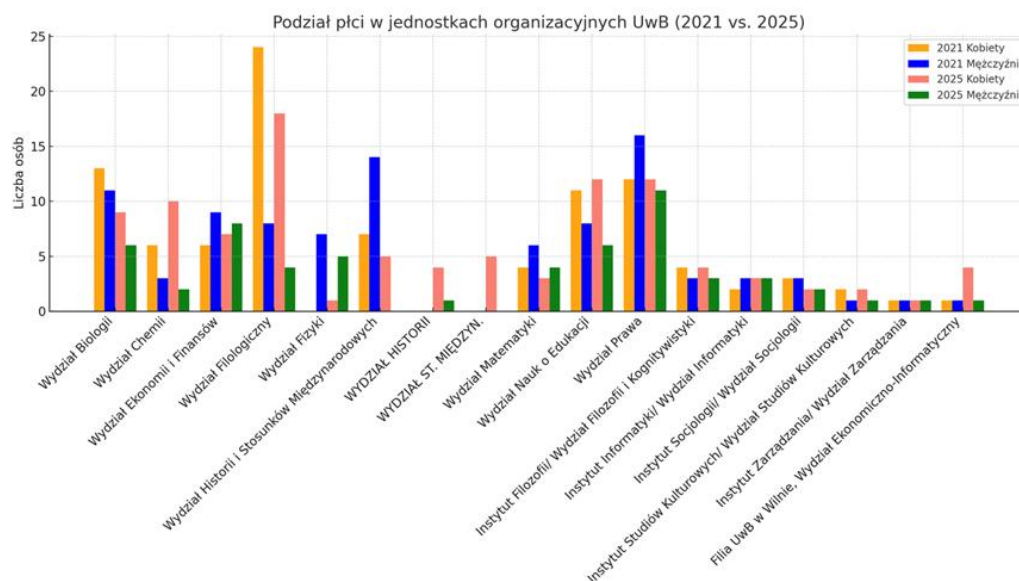
Wnioski:

- Kobiety zdominowały stanowiska kierownicze w obszarach administracyjnych, edukacyjnych i finansowych, co wskazuje na ich kluczową rolę w zarządzaniu UwB.
- Obszary techniczne i infrastrukturalne (np. Dział Obsługi Technicznej, Dział Sieci Komputerowych) pozostają domeną mężczyzn, choć ich liczba również spada.
- Trend wzrostowy liczby kobiet na kierowniczych stanowiskach potwierdza postęp w rozwoju polityki równouprawnienia, co pozytywnie wpływa na zróżnicowanie struktury zarządzania uniwersytetem.

Tabela 6. Zestawienie osób pełniących funkcje kierownicze jednostek wewnętrznych wydziałów, instytutów i filii z podziałem na płeć w 2021 i 2025 roku.

Rok	2021		2025	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Jednostka organizacyjna				
Wydział Biologii	13	11	9	6
Wydział Chemii	6	3	10	2
Wydział Ekonomii i Finansów	6	9	7	8
Wydział Filologiczny	24	8	18	4
Wydział Fizyki	0	7	1	5
Wydział Historii i Stosunków Międzynarodowych	7	14	5 WYDZIAŁ HISTORII	4
			1 WYDZIAŁ ST. MDZ.	5
Wydział Matematyki	4	6	3	4
Wydział Nauk o Edukacji	11	8	12	6
Wydział Prawa	12	16	12	11
Instytut Filozofii/ Wydział Filozofii i Kognitywistyki	4	3	4	3
Instytut Informatyki/ Wydział Informatyki	2	3	3	3
Instytut Socjologii/ Wydział Socjologii	3	3	2	2
Instytut Studiów Kulturowych/ Wydział Studiów Kulturowych	2	1	2	1
Instytut Zarządzania/ Wydział Zarządzania	1	1	1	1
Filia UwB w Wilnie, Wydział Ekonomiczno-Informatyczny	1	1	4	1
Łącznie	96	94	94	66

Wykres 6. Zestawienie osób pełniących funkcje kierownicze jednostek wewnętrznych wydziałów, instytutów i filii z podziałem na płeć w 2021 i 2025 roku.



Na wykresie nr 6 przedstawiono liczbowy podział kobiet i mężczyzn w wewnętrznych jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu w Białymstoku w 2021 i 2025 roku.

Analiza danych:

2021 rok:

- Kobiety przeważały liczebnie na wydziałach takich jak wydział: Biologii, Chemii, Filologiczny czy Nauk o Edukacji.
- Mężczyźni dominowali na wydziałach: Fizyki, Historii i Stosunków Międzynarodowych oraz Prawa.

2025 rok:

- Liczba kobiet na niektórych wydziałach (np. Biologii, Filologicznym) zmniejszyła się w porównaniu z 2021 rokiem.
- Mężczyźni utrzymali dominację na wydziałach Fizyki i Prawa, ale ich liczba spadła na Wydziale Biologii.

Wnioski:

- W 2025 roku zauważono spadek zarówno kobiet, jak i mężczyzn w niektórych jednostkach, co może wskazywać na ogólny trend zmniejszania liczby pracowników lub zmianę struktury organizacyjnej.
- Równowaga płci w różnych jednostkach UwB zmienia się, ale widać wyraźną tendencję dominacji jednej z płci w zależności od specyfiki wydziału. Wydziały

humanistyczne i społeczne przyciągają więcej kobiet, podczas gdy wydziały ścisłe i przyrodnicze więcej mężczyzn. Warto analizować te zmiany w kontekście polityki zatrudnienia i działań promujących różnorodność.

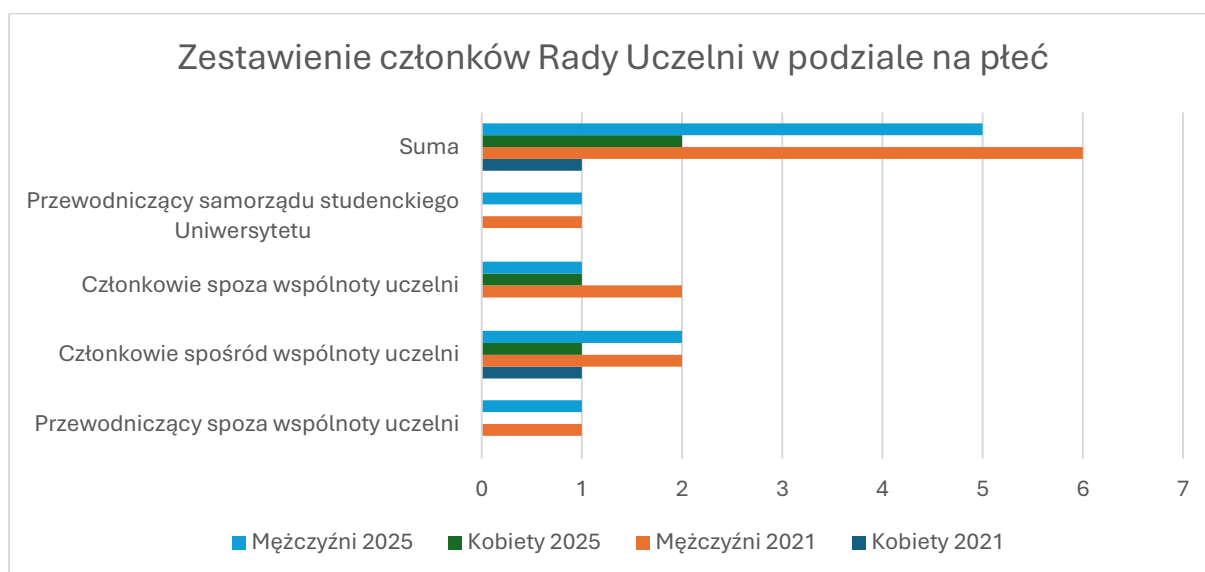
4. ORGANY UNIwersYTETU

Organami Uniwersytetu w Białymstoku są: rektor, rada uczelni, senat i rada dyscypliny. W niniejszym PRP odwołano się tylko do rady uczelni, której skład nie jest wyłaniany w trybie wyborów. Nie analizowano również składów rad dyscyplin, które zasilają pracownicy uczelni zatrudnieni na stanowisku profesora lub profesora uczelni.

Tabela 7. Zestawienie członków Rady Uczelni w podziale na płeć w 2021 i 2025 roku.

Rok	2021		2025	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Rada Uczelni				
Przewodniczący spoza wspólnoty uczelni	-	1	-	1
Członkowie spośród wspólnoty uczelni	1	2	1	2
Członkowie spoza wspólnoty uczelni	-	2	1	1
przewodniczący samorządu studenckiego Uniwersytetu w Białymstoku	-	1	-	1
Łącznie	1	6	2	5

Wykres 7. Zestawienie członków Rady Uczelni w podziale na płeć w 2021 i 2025 roku.



Powyższe dane przedstawiają skład Rady Uczelni Uniwersytetu w Białymstoku w 2021 i 2025 roku w podziale na płeć oraz kategorię członków.

Analiza danych:

Przewodniczący Rady Uczelni (spoza wspólnoty uczelni)

- Zarówno w 2021 roku, jak i 2025 roku przewodniczącym był mężczyzna.

Członkowie spośród wspólnoty Uczelni

- **2021 rok:** 1 kobieta i 2 mężczyzn.
- **2025 rok:** 1 kobieta i 2 mężczyzn.

W tej kategorii płeć członków nie zmienia się na przestrzeni lat. Proporcje między kobietami a mężczyznami pozostają równe: 1 kobieta do 2 mężczyzn, co sugeruje, że w tej grupie istnieje pewna stabilność, ale nie ma zauważalnej poprawy pod względem większej reprezentacji kobiet.

Członkowie spoza wspólnoty uczelni

- **2021 rok:** 0 kobiet i 3 mężczyzn.
- **2025 rok:** 1 kobieta i 2 mężczyzn.

W tej kategorii wystąpiła zmiana na korzyść kobiet. W 2021 roku nie było żadnej kobiety w tej grupie, a w 2025 roku pojawiła się 1. Pomimo tego, że liczba mężczyzn w tej kategorii zmniejszyła się o 1, wciąż mężczyźni stanowią większość, co może wskazywać na nadal mniejszą reprezentację kobiet spoza wspólnoty uczelni w radzie.

Przewodniczący samorządu studenckiego Uniwersytetu w Białymstoku:

- Zarówno w 2021 roku, jak i 2025 roku reprezentantem studentów w radzie był mężczyzna.

W tej kategorii nie ma żadnej zmiany. Przewodniczącym w obu latach był mężczyzna, choć warto zauważyć, że samorząd studencki to bardzo dynamiczna organizacja, w której zmiany mogą nastąpić w różnych okresach.

Wnioski: Zestawienie pokazuje, że w Radzie Uczelni Uniwersytetu w Białymstoku nie zaszły znaczące zmiany w jej składzie. Zmiana nastąpiła w kategorii członków spoza wspólnoty Uczelni, w której zwiększono liczbę kobiet (z 0 w 2021 roku do 1 w 2025 roku).

III. Cele działania Uniwersytetu w Białymstoku na rzecz równości płci

Cel 1. Wzmacnianie świadomości znaczenia równości szans we wspólnocie uczelni

Cele operacyjne:

- budowanie kultury komunikacji z uwzględnieniem równości płci i różnorodności,
- promowanie postaw poszanowania równości płci i różnorodności,
- zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć poprzez realizację działań o charakterze edukacyjnym,
- zapewnienie systemu wsparcia dla osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć.

Działanie 1.1.	Porozmawiajmy o równości – cykl spotkań z ekspertami z różnych dziedzin
Grupa docelowa	wspólnota uczelni
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	pełnomocnik rektora ds. równego traktowania
Wskaźnik	liczba zorganizowanych spotkań oraz liczba wyświetleń spotkań na kanale YouTube

Działanie 1.2.	Wprowadzenie feminatywów do aktów prawnych, umów oraz na stronę UwB
Grupa docelowa	wspólnota uczelni
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, Biuro Rektora
Wskaźnik	liczba dokumentów, stron internetowych, do których wprowadzono feminatywy

Działanie 1.3.	Badanie i szkolenie osób studiujących i pracujących na temat ich świadomości i doświadczeń sytuacji dyskryminujących
Grupa docelowa	pracownicy/e, studenci/tki, doktoranci/tki UwB
Działanie/termin	Ankiety – 2025 Szkolenia – 2026 Ankiety – 2027 Szkolenia – 2028
Jednostki odpowiedzialne	pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, pełnomocnicy dziekanów ds. równego traktowania
Wskaźnik	liczba wypełnionych ankiet, liczba przeszkolonych osób

Działanie 1.4.	Opracowanie i promocja katalogu dobrych praktyk antydyskryminacyjnych w UwB
Grupa docelowa	wspólnota uczelni
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, pełnomocnicy dziekanów ds. równego traktowania, Biuro Rektora
Wskaźnik	opracowany i opublikowany poradnik

Cel 2. Zapewnienie równowagi płci w procesach decyzyjnych na uczelni

Cele operacyjne:

- promocja zrównoważonej reprezentacji płci w strukturze zarządzania i reprezentacji UwB,
- równoważenie reprezentacji kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej UwB,
- zwiększenie świadomości w zakresie równości płci wśród kadry zarządzającej,
- wzmocnienie i utrzymywanie udziału płci niedoreprezentowanej grupie w zarządzaniu UwB,
- zwiększanie kompetencji z zakresu zarządzania z uwzględnieniem grup niedoreprezentowanych.

Działanie 2.1.	Stworzenie systemu cyklicznej analizy obecności kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej uczelni oraz innych zespołach i grupach decyzyjnych i roboczych
Grupa docelowa	wspólnota uczelni
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	rektor, pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, pełnomocnicy dziekanów ds. równego traktowania, Dział Spraw Osobowych
Wskaźnik	proporcje przedstawicieli płci w poszczególnych grupach oraz równowaga zakresów obowiązków

Działanie 2.2.	Monitorowanie wskaźników równego traktowania kobiet i mężczyzn w kadrze zarządzającej uczelni oraz innych zespołach i grupach decyzyjnych i roboczych
Grupa docelowa	wspólnota uczelni
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, pełnomocnicy dziekanów ds. równego traktowania, Dział Spraw Osobowych
Wskaźnik	coroczne raporty prezentujące dane

Działanie 2.3.	Szkolenia: zarządzanie różnorodnością w środowisku akademickim
Grupa docelowa	kadra kierownicza UwB, pracownicy/czki UwB, studenci/tki, doktoranci/tki UwB
Termin	2026-2028
Jednostki odpowiedzialne	rektor, pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, pełnomocnicy dziekanów ds. równego traktowania
Wskaźnik	liczba przeszkolonych osób

Cel 3. Zapewnienie równowagi płci w procesach rekrutacyjnych i rozwoju karier naukowych

Cele operacyjne:

- wypracowanie standardów służących różnorodności i wyrównywaniu płci w procesach rekrutacyjnych,
- wypracowanie standardów służących budowaniu równości płci w zakresie rozwoju ścieżki zawodowej i awansów,
- tworzenie warunków pracy uwzględniających aspekty wpływające na satysfakcję zawodową.

Działanie 3.1.	Tworzenie standardów i wytycznych dotyczących równowagi pod kątem płci w zatrudnianiu pracowników
Grupa docelowa	wspólnota uczelni, potencjalni kandydaci do pracy
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	rektor, pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, Dział Spraw Osobowych
Wskaźnik	opracowane i wdrożone standardy

Działanie 3.2.	Kampanie informacyjne lub szkolenia propagujące standardy i wytyczne dotyczące równowagi pod kątem płci w zatrudnianiu pracowników
Grupa docelowa	wspólnota uczelni, potencjalni kandydaci do pracy
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, pełnomocnicy dziekanów ds. równego traktowania
Wskaźnik	liczba przeprowadzonych kampanii lub szkoleń

Działanie 3.3.	Dbłość o przestrzeganie standardów i wytycznych dotyczących równowagi pod kątem płci w zatrudnianiu pracowników na każdym etapie procesu rekrutacji i selekcji na wolne stanowiska pracy w UwB (np. ogłoszenia o pracę, komunikaty kierowane do kandydatów i kandydatek)
Grupa docelowa	wspólnota uczelni, potencjalni kandydaci do pracy
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	rektor, pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, Dział Spraw Osobowych
Wskaźnik	treści ogłoszeń konkursowych zgodne ze standardami i wytycznymi dotyczącymi równowagi pod kątem płci w zatrudnianiu pracowników

Działanie 3.4.	Stosowanie obiektywnych kryteriów merytorycznych decydujących o awansie stanowiskowym
Grupa docelowa	pracownicy/e UwB
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	rektor, dziekani, pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, Dział Spraw Osobowych
Wskaźnik	monitoring aktów wewnętrznych UwB i podejmowanych działań dotyczących awansów stanowiskowych

Działanie 3.5.	Dbanie o transparentne zasady wynagradzania i premiowania wysokiej jakości pracy
Grupa docelowa	pracownicy/e UwB
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	rektor, dziekani, pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, Dział Spraw Osobowych
Wskaźnik	raport z audytu wynagrodzeń oraz pomiar luki płacowej

Cel 4. Ułatwianie godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym

Cele operacyjne:

- wypracowanie standardów postępowania w zakresie ułatwiania godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych uwzględniających specyfikę funkcjonowania w środowisku akademickim,
- opracowanie mechanizmów wspierających godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

Działanie 4.1.	Diagnozowanie potrzeb i możliwości w zakresie godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych
Grupa docelowa	pracownicy/e, doktoranci/teki, studenci/studentki UwB
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	dziekani, pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, pełnomocnicy dziekanów ds. równego traktowania, Dział Spraw Osobowych, dziekanaty
Wskaźnik	przeprowadzenie ankiet na temat sytuacji i potrzeb osób powracających do pracy po urloпах rodzicielskich, monitoring aktów wewnętrznych

Działanie 4.2.	Opracowanie poradnika informującego o uprawnieniach rodziców ułatwiających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym
Grupa docelowa	pracownicy/e, doktoranci/teki, studenci/studentki UwB
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	pełnomocnik rektora ds. równego traktowania, pełnomocnicy dziekanów ds. równego traktowania, Biuro Rektora
Wskaźnik	opracowany i opublikowany poradnik

Działanie 4.3.	Stworzenie pokoju rodzinnego dla rodziców/opiekunów małych dzieci na kampusie UwB
Grupa docelowa	pracownicy/e, doktoranci/teki, studenci/studentki UwB
Termin	2025-2028
Jednostki odpowiedzialne	rektor, kanclerz, pełnomocnik rektora ds. równego traktowania
Wskaźnik	utworzenie pokoju, liczba osób korzystających z pokoju