



**Wdrożenie Planu Równości Płci w Uniwersytecie  
Jana Kochanowskiego w Kielcach  
w okresie  
od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku**

**Raport Monitoringowy  
Nr 4**



**athena**  
gender equality to unlock  
research potential



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101006416

## Dokument

	Data	Autor/Autorzy	Komentarz/Korekta
1.	Styczeń-kwiecień 2026	Weronika Sałek	
	Luty-kwiecień 2026	Olga Dąbrowska-Cendrowska	
	Luty 2026	Natalia Walkowiak, Daria Malicka	
	Marzec 2026	Kinga Stęplewska	
	Kwiecień 2026	Michał Stachura	Michał Marciniak
	Kwiecień 2025		Ana Kaminska

## Spis treści

Spis treści.....	3
1. Streszczenie wykonawcze.....	6
2. Wprowadzenie .....	8
3. Wdrożenie Planu Równości Płci w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach – analiza wyników .....	13
3.1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym .....	13
3.2. Równowaga w rozwoju kariery .....	15
3.3. Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym .....	18
3.4. Płeć w badaniach i nauczaniu.....	19
3.5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej .....	24
3.6. Równowaga na szczeblu decyzyjnym .....	27
4. Wnioski i rekomendacje .....	29
Załączniki .....	31
Załącznik 1. Dane statystyczne odwiedzin podstrony UJK <i>Równość płci</i> .....	31
Załącznik 2. Wykaz kierunków i przedmiotów uwzględniających treści równościowe .....	31
Załącznik 3. Raporty.....	35
Załącznik 4. Wykaz dokumentów .....	42

## Spis tabel

Tabela 1. Wykaz dokumentów dotyczących zasad rekrutacji na studia wyższe w UJK w roku akademickim 2025/2026

Tabela 2. Wykaz dokumentów dotyczących zasad rekrutacji do Szkoły Doktorskiej UJK w roku akademickim 2025/2026

Tabela 3. Rozkład płci w komisjach rekrutacyjnych na studia w roku 2025/2026

Tabela 4. Rozkład płci w komisjach rekrutacyjnych do Szkoły Doktorskiej w roku akademickim 2025/2026

Tabela 5. Średnie miesięczne zarobki w 2025 roku w podziale na płeć w ramach wybranych grup pracowników (w euro)

Tabela 6. Poglądowy stan proporcji płci w wybranych organach decyzyjnych Uniwersytetu w 2025 roku

Tabela 7. Rozkład płci we władzach rektorskich i dziekańskich w 2025 roku

Tabela 8. Rozkład w radach naukowych poszczególnych jednostek w 2025 roku

Tabela 9. Rozkład płci w Senacie i Radzie Uczelni w 2025 roku

Tabela 10. Rozkład płci pracowników w ramach liczby pracowników UJK (stan na 31.12.2025)

Tabela 11. Liczba studentów i doktorantów UJK, w tym kobiet i mężczyzn (stan na 31.12.2025)

Tabela 12. Rozkład płci w ramach wybranych grup pracowników w 2025 roku

## Akronimy i skróty

<b>EIGE</b>	European Institute for Gender Equality
<b>ERA</b>	European Research Area
<b>ERAC</b>	European Research Area and Innovation Committee
<b>GEA</b>	Gender Equality Audit
<b>GEAR</b>	Gender Equality in Academia and Research
<b>H2020</b>	Horizon 2020, EU funding scheme
<b>HEI</b>	Higher Education Institution
<b>HR</b>	Human Resources
<b>KE</b>	Komisja Europejska
<b>PRP</b>	Plan Równości Płci
<b>UJK</b>	Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
<b>WLB</b>	Work Life Balance

# 1. Streszczenie wykonawcze

Niniejszy raport monitoringowy stanowi o osiągniętych wynikach wdrażania działań i wskaźników w czwartym roku funkcjonowania Planu Równości Płci (PRP) dla Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach<sup>1</sup>, tj. w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 roku.

Jak stanowi Plan Równości Płci dla UJK głównym jego celem jest utrzymanie równości szans rozwoju naukowego w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, utrzymanie równowagi pomiędzy kobietami i mężczyznami w dostępie do nauki, edukacji, rekrutacji, w tym na stanowiska kierownicze – aby Uniwersytet stanowił instytucję społecznie odpowiedzialną.

Główne założenia planu na rok 2025 stanowiły kontynuację podjętych zadań w poprzednich latach wdrażania planu (2022-2025), w szczególności w obszarze upowszechniania wiedzy odnoszącej się do kwestii równości płci w nauce i badaniach. Zaplanowano także podjęcie nowych inicjatyw zgodnie z zapisami w ww. dokumencie. W 2025 roku nie podjęto się organizacji szkoleń dla społeczności UJK, gdyż wskaźniki dotyczące tego obszaru zostały zrealizowane do końca 2024 roku.

W okresie sprawozdawczym, tj. od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 zrealizowano lub kontynuowano łącznie dwadzieścia działań. Pięciu zadań, z obiektywnych względów, nie podjęto.

Kontynuowano rozbudowę platformy e-learningowej, która docelowo ma stanowić miejsce wymiany informacji i pozyskiwania wiedzy na temat szeroko pojętej równości. Ma pełnić także rolę forum spotkań z ekspertami i ekspertkami ze świata nauki oraz innych dziedzin życia, w których dbałość o równość jest szczególnie istotna. Kontynuowano także zamieszczanie informacji na podstronie UJK „Równość Płci”, a także prowadzenie mediów społecznościowych popularyzujących wiedzę w ww. tematyce.

Mając na uwadze główne założenia planu – rozpowszechnianie wiedzy i podnoszenie świadomości w obszarze równości płci w nauce i badaniach w 2025 roku aktualizowano profile w serwisach społecznościowych Facebook oraz YouTube, pn. *ATHENA. DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI* poświęcone treściom równości<sup>23</sup>. Na ww. kanałach propagowano informacje dotyczące działań na rzecz równości podejmowane zarówno przez zespół projektu *Athena*, jak i doniesienia w tym obszarze z innych ośrodków, instytucji, organizacji etc.

Zespół projektu *Athena* ds. monitoringu i ewaluacji kontynuował rozpoczęty proces monitorowania realizacji wdrażanych działań planu równości płci w UJK oraz równowagi kobiet i mężczyzn w różnych obszarach UJK. W ramach systemu monitoringu kontynuowano prace z wykorzystaniem m.in. platformy *GEPVision* – narzędzia służącego do gromadzenia danych dotyczących zdefiniowanych wskaźników i działań planów równości płci 8 organizacji naukowo-badawczych, w tym UJK.

Ponadto, ww. zespół wypracował metodologię oraz narzędzia badania ewaluacyjnego. Badanie ewaluacyjne zostało przeprowadzone w 8 organizacjach naukowych partnerujących w ramach projektu *Athena*, w tym w UJK w okresie od października 2024 roku do lipca 2025. Opracowano raport ewaluacyjny z badań, który został przedłożony Komisji Europejskiej.

Jak już wspomniano, były działania, których nie udało się zrealizować. Nie opracowano metodologii i procedur monitorowania zjawiska przemocy ze względu na płęć w UJK w ramach Celu 5 *Przeciwdziałanie zjawisku przemocy ze względu na płęć*. Nie dokonano zmian w zwiększeniu dofinansowania z ZFŚS do pobytu dzieci w żłobkach i przedszkolach oraz nie wdrożono zasad elastycznego czasu pracy w ramach celu 3 pn. *Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym*. Nie podjęto inicjatywy powołania koła lub sekcji naukowej

zajmującej się kwestiami równości w ramach celu 4 *Równość w dydaktyce i nadaniach naukowych*. Nie podjęto działań w zakresie oceny potrzeb oraz propozycji rozwiązań ułatwiających powrót do pracy po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim w ramach celu 2. *Równość w procesie rekrutacji i dostępie do wsparcia w rozwoju kariery zawodowej*.

Niewątpliwie, istotnym elementem wdrażania i koordynacji działań Planu równości płci jest odpowiednia komunikacja, przyczyniająca się do poznania założeń samego Planu oraz podejmowanych aktywności. Ważne jest rozpowszechnianie wiedzy, wyników badań, a także informacji o osiągniętych rezultatach i podjętych działaniach w Uniwersytecie. Znaczącą rolę odgrywa w tym obszarze funkcja Pełnomocniczki Rektora ds. Równości, którą od października 2024 r. pełni dr. hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska, prof. UJK. Na potrzeby przygotowania Planu na lata 2026-2029, Zarządzeniem nr 133/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 1 sierpnia 2025 roku powołano Komitet ds. Planu Równości Płci, którego skład odzwierciedla różnorodność ról i funkcji występujących w Uniwersytecie. Udział przedstawicieli kadry kierowniczej, nauczycieli akademickich, doktorantów oraz pracowników administracyjnych zapewnił partycypacyjny charakter prac i umożliwił uwzględnienie perspektywy bezpośrednich beneficjentów planowanych działań.

W 2025 roku kontynuowano działania na rzecz uwzględniania tematyki równego traktowania w programach kształcenia na różnych kierunkach studiów oraz poziomach kształcenia, zapoczątkowane w roku akademickim 2023/2024 przez Dział Kształcenia UJK.

## 2. Wprowadzenie

### Główne założenia Planu Równości Płci

Opracowany **Plan równości płci dla Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach na lata 2022-2025** to przewodnik dla całej społeczności akademickiej w obszarze wyrównywania możliwości kobiet i mężczyzn i stwarzania szans w rozwoju zawodowym, zaprojektowany i wypracowany w ramach projektu Horizon 2020 – *Athena. Implementing gender equality plans to unlock research potential of research performing organizations (RPOs) and research funding organizations (RFOs) in Europe*<sup>4</sup>.

Plan został wypracowany przez zespół projektu *Athena* oraz Komitet ds. Równości Płci. Dokument pn. *Plan Równości Płci 2022. Uniwersytet odpowiedzialny społecznie* został przyjęty i podpisany przez JM Rektora UJK 31 marca 2022 roku<sup>5</sup>.

Plan stanowi integralną część polityki UJK w zakresie rozwoju Uniwersytetu jako instytucji społecznie odpowiedzialnej i jest uzupełnieniem wdrożonych już rozwiązań instytucjonalnych.

Celem nadrzędnym Planu jest budowa środowiska pracy, w którym zapewniony jest harmonijny rozwój i współdziałanie pracowników.

Na cel główny składają się następujące cele szczegółowe:

Cel 1: Propagowanie wiedzy o równości płci

Cel 2: Równość w procesie rekrutacji i dostępie do wsparcia w rozwoju kariery zawodowej

Cel 3: Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym

Cel 4: Równość w dydaktyce i badaniach naukowych

Cel 5: Przeciwdziałanie zjawisku przemocy ze względu na płeć

Cel 6: Ciągłe doskonalenie UJK w obszarze równości płci

Cel 7: Równość w dostępie do stanowisk kierowniczych i decyzyjnych

Powyższe cele odnoszą się do 5 obszarów tematycznych:

1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym;
2. Równowaga płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym;
3. Równowaga płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery zawodowej;
4. Włączenie wymiaru płci do treści badawczych i dydaktycznych;
5. Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, w tym przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu.

W roku 2025 kontynuowano aktywności skoncentrowane na zwiększeniu wśród społeczności akademickiej świadomości w odniesieniu do równości kobiet i mężczyzn w nauce oraz doskonalenia kultury organizacyjnej UJK w zakresie równości szans w nauce.

Ponadto, zespół projektu *Athena* odpowiedzialny za ewaluację i monitoring w roku 2025 opracował metody i narzędzia do przeprowadzenia badań ewaluacyjnych Planu, m.in. ankietę ewaluacyjną skierowaną do wszystkich pracowników UJK, system gromadzenia i analizy danych ilościowych oraz jakościowych, dopracowano pytania badawcze oraz projekt badań.

Opracowano projekt badań ewaluacyjnych dla 8 instytucjach naukowych uczestniczących w projekcie *Athena*, w tym w UJK. Działania zostały wdrożone w drugiej połowie 2024 roku i były kontynuowane do lipca 2025. Raport ewaluacji został przedłożony dla KE.

Struktura wdrażania, monitoringu i ewaluacji Planu Równości Płci	
Osoby/jednostki UJK odpowiedzialne za wdrażanie Planu Równości Płci	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pełnomocnik/czka Rektora ds. Równości Płci – koordynacja wdrażania działań PRP w UJK;</li> <li>2. Zespół projektu <i>Athena</i> ds. Monitoringu i Ewaluacji: dr Ana Kaminska, dr Michał Stachura; dr Kinga Stęplewska</li> <li>3. Komitet ds. Planu Równości Płci, w tym m.in.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Audytor wewnętrzny</li> <li>• Biblioteka Uniwersytecka</li> <li>• Centrum Nauki i Kultury</li> <li>• Dział Kadr</li> <li>• Dział Kształcenia</li> <li>• Dział Nauki</li> <li>• Dział Płac</li> <li>• Dział Wymiany i Współpracy z Zagranicą</li> <li>• Komisja ds. jakości Kształcenia w Szkole Doktorskiej</li> <li>• Koordynatorzy Kierunków Zespołów ds. Kształcenia</li> <li>• Rzecznik Dyscyplinarny ds. Nauczycieli Akademickich</li> <li>• Szkoła Doktorska</li> <li>• Uczelniana Komisja Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna</li> <li>• Uniwersytecka Komisja ds. Kształcenia</li> </ul> </li> <li>3. Zespół projektu <i>Athena</i> – działania szkoleniowe, rozpowszechniania wyników.</li> </ol>
Osoby/jednostki UJK Odpowiedzialne za monitoring i ewaluację Planu Równości Płci	<p><b>Zespół projektu <i>Athena</i>:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. dr Ana Kaminska – koordynator projektu <i>Athena</i> w UJK</li> <li>2. dr hab. Olga Dąbrowska-Cendrowska, prof. UJK</li> <li>3. dr Michał Stachura</li> <li>4. dr Kinga Stęplewska</li> <li>5. mgr Weronika Sałek</li> <li>6. mgr Natalia Walkowiak</li> </ol> <p><b>Osoby współpracujące:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. prof. dr hab. Stanisław Wiech – Rzecznik Dyscyplinarny w UJK</li> <li>8. dr Filip Pietrzyk - Rzecznik Dyscyplinarny w UJK<sup>1</sup></li> <li>9. mgr Daria Malicka</li> <li>10. mgr Michał Marciniak – Dyrektor Działu Organizacyjno-Prawnego</li> </ol>
System monitoringu i ewaluacji	
<p>W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, wraz z zatwierdzeniem i publikacją Planu równości płci, wdrożono system monitoringu i ewaluacji ww. Planu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Powołano Zespół ds. Monitoringu i Ewaluacji;</li> <li>2. Uruchomiono platformę <i>GEPVision</i><sup>6</sup> – narzędzie gromadzenia danych dot. zdefiniowanych wskaźników i działań;</li> <li>3. Uruchomiono podstronę w ramach <i>HR Excellence</i> w celu gromadzenia wszelkich informacji dotyczących wydarzeń, aktywności w zakresie równości płci w nauce, w tym publikacji raportów z monitoringu realizacji Planu równości płci w UJK.</li> </ol> <p>Zadaniem Zespołu ds. Monitoringu i Ewaluacji jest systematyczne gromadzenie niezbędnych danych wskaźników i rezultatów w celu monitorowania postępów wdrażania działań Planu równości płci w UJK; prowadzenie audytu procedur i praktyk w UJK w zakresie równości płci oraz opracowanie raportów monitoringu i ewaluacji.</p>	

<sup>1</sup> Kadencja 1.01.2025 – 31.12.2028.

Ponadto ww. zespół gromadzi dane na temat społeczności akademickiej UJK (pracowników, doktorantów, w poszczególnych przypadkach – studentów) z podziałem na płeć.

Zgromadzone dane zostały wprowadzane m.in. do platformy *GEPVision*, co pozwoliło na ciągły monitoring realizacji działań oraz osiągniętych rezultatów Planu równości płci. Platforma *GEPVision* została wypracowana w ramach projektu *Athena* i udostępniona partnerom projektu jako narzędzie wspierające system monitoringu i ewaluacji.

Raporty ewaluacji i monitoringu są prezentowane władzom UJK oraz Komitetowi ds. Równości Płci w celu podjęcia dyskusji oraz ewentualnych kolejnych działań, ew. wprowadzenia zmian w Planie.

Dodatkowo raporty są publikowane i udostępniane całej społeczności akademickiej UJK poprzez ich publikację na stronie internetowej UJK, w podstronie poświęconej równości płci<sup>7</sup>.

Inicjatywy mające istotny wpływ na wdrażanie i promocję Planu Równości Płci

W ciągu czterech lat funkcjonowania Planu równości płci w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach podjęto szereg inicjatyw, które miały wpływ na realizację jego celów.

Zrealizowano wiele projektów, dzięki którym Uniwersytet stał się miejscem dostępnym dla osób z niepełnosprawnościami. Działania te obejmują usuwanie barier architektonicznych, stosowanie udogodnień dla osób niewidzących i niesłyszących, tworzenie dokumentów dostępnych cyfrowo, przeprowadzanie szkoleń dla pracowników, które mają na celu zwiększanie świadomości o trudnościach, z jakimi na co dzień zmagają się osoby z niepełnosprawnościami.

Dokumenty o największym znaczeniu dla funkcjonowania Uniwersytetu, które zostały także przetłumaczone na język angielski, aby zwiększyć ich zasięg oddziaływania to:

- Regulamin pracy - Zarządzenie nr 83/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 7 kwietnia 2020 roku (ze zm.) – Regulamin obowiązujący do dnia 18 marca 2025 roku oraz Zarządzenie nr 41/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z 5 marca 2025 roku (ze zm.) – Regulamin obowiązujący od dnia 19 marca 2025 roku (Ordinance No. 83/2020 of the Rector of the Jan Kochanowski University in Kielce dated April 7, 2020, on the introduction of the Work Regulations at the Jan Kochanowski University in Kielce, Annex to Order No 186/2025 of the Rector of Jan Kochanowski University of Kielce Work Regulations of the Jan Kochanowski University of Kielce);
- Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji wprowadzony Zarządzeniem nr 69/2024 Rektora UJK z dnia 21 czerwca 2024 roku (Ordinance no. 69/2024 of the Rector of the Jan Kochanowski University in Kielce dated June 21, 2024, on the introduction of Regulations for Counteracting Mobbing and Discrimination at the Jan Kochanowski University in Kielce);
- Regulamin wynagradzania pracowników - Zarządzenie nr 160/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 11 sierpnia 2020 roku – Regulamin obowiązujący do dnia 8 kwietnia 2025 roku oraz Zarządzenie nr 56/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z 26 marca 2025 roku (ze zm.) – Regulamin obowiązujący od dnia 9 kwietnia 2025 roku (Ordinance no. 160/2020 of the Rector of the Jan Kochanowski University in Kielce dated August 11, 2020 on granting the Remuneration Regulations for the Employees of the Jan Kochanowski University in Kielce, Ordinance no. 56/2025 of the Rector of the Jan Kochanowski University in Kielce dated March 26, 2025 on granting the Remuneration Regulations for the Employees of the Jan Kochanowski University in Kielce);
- Regulamin określający zasady finansowania badań naukowych prac rozwojowych oraz twórczości artystycznej ze środków UJK – Zarządzenie nr 201/2023 Rektora UJK z dnia 24 listopada 2023 roku, Zarządzenie nr 3/2025 Rektora z dnia 8 stycznia 2025 roku oraz Zarządzenia nr 223/2025 z dnia 17 grudnia 2025 roku (ze zm.)
- Zarządzenie nr 1/2020 Rektora UJK z dnia 8 stycznia 2020 roku w sprawie kryteriów oraz trybu przeprowadzania oceny okresowej nauczycieli akademickich (Ordinance no. 1/2020 of the Rector of Jan Kochanowski University in Kielce dated January 8, 2020 on the criteria and procedure for periodic evaluation of academic teachers employed at the Jan Kochanowski University in Kielce);
- Pismo Okólne nr 1/2022 Rektora UJK z dnia 22 lutego 2022 roku w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R (Circular letter No. 1/2022 of the Rector of the Jan Kochanowski University in Kielce dated February 22, 2022 on the introduction of guidelines for the application of the principles of Open, Transparent and Merit-based Recruitment (OTM-R) of Researchers at the Jan Kochanowski University in Kielce).

W celu utrzymania transparentności procesu rekrutacji pracowników Uniwersytetu, informacje o prowadzonych postępowaniach konkursowych publikowane są w uczelnianym BIP. Oferty pracy zamieszczane są nie tylko na stronach UJK, ale też na portalu pracuj.pl. Ogłoszenia o prowadzonej rekrutacji są tworzone również w języku angielskim i zamieszczane na portalu Euraxess.

Dodatkowo oferty pracy tworzy się według szablonu szczegółowo określającego wymagania i zakres obowiązków pracownika, zgodnie z międzynarodowymi normami. Wprowadzono wytyczne dotyczące stosowania zasad otwartej, przejrzystej i merytorycznej rekrutacji naukowców OTM-R (stanowiące załącznik do Pisma okólnego nr 1/2022 z 22 lutego 2022 r.), a także szablony oferty pracy dla naukowców, kwestionariusz oceny kandydata (osobny dla dziedziny Sztuka), tabelę określającą profil, poziom, wykształcenie oraz niezbędne i pożądane kompetencje kandydata. Wszystkie te dokumenty stanowią załączniki do Pisma okólnego.

Transparentność zasad przyjmowania studentów i doktorantów została utrzymana na wysokim poziomie poprzez wprowadzenie aktów prawnych dotyczących:

- wysokości opłat rekrutacyjnych kandydatów na studia, studia podyplomowe oraz kursy dokształcające - Zarządzenie nr 37/2024 Rektora UJK z dnia 24 kwietnia 2024 roku – obowiązujące w roku akademickim 2024-2025 oraz Zarządzenie nr 82/2025 Rektora UJK z dnia 29 kwietnia 2025 roku – obowiązujące w roku akademickim 2025-2026;
- określenia limitów przyjęć na pierwszy rok studiów - Zarządzenie nr 36/2024 Rektora UJK z dnia 24 kwietnia 2024 roku (ze zm.) - obowiązujące w roku akademickim 2024-2025 oraz Zarządzenie nr 66/2025 Rektora UJK z dnia 31 marca 2025 roku - obowiązujące w roku akademickim 2025-2026, a także dla kandydatów do Szkoły Doktorskiej - Zarządzenie nr 2/2024 Dyrektora Szkoły Doktorskiej UJK z dnia 15 kwietnia 2024 roku (ze zm.) - obowiązujące w roku akademickim 2024/2025 oraz Zarządzenie nr 1/2025 Dyrektora Szkoły Doktorskiej UJK z dnia 3 kwietnia 2025 roku - obowiązujące w roku akademickim 2025/2026);
- powołania Komisji Rekrutacyjnych UJK - Zarządzenie nr 42/2024 Rektora UJK z dnia 14 maja 2024 roku (ze zm.) – obowiązujące w roku akademickim 2024-2025 oraz Zarządzenie nr 89/2025 Rektora UJK z dnia 15 maja 2025 roku (ze zm.) – obowiązujące w roku akademickim 2025-2026, a także dla kandydatów do Szkoły Doktorskiej - Zarządzenie nr 53/2024 Rektora UJK z dnia 27 maja 2024 roku (ze zm.) – obowiązujące w roku akademickim 2024/2025 oraz Zarządzenie nr 115/2025 Rektora UJK z dnia 24 czerwca 2025 roku (ze zm.) – obowiązujące w roku akademickim 2025/2026.

W obowiązującym w Polsce Kodeksie Pracy w art. 129 oraz 140 reguluje kwestie dotyczące elastycznego czasu pracy oraz obowiązki pracodawcy w tym zakresie. W Uniwersytecie Jana Kochanowskiego podjęto prace nad dostosowaniem się do obowiązujących przepisów.

## 3. Wdrożenie Planu Równości Płci w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach – analiza wyników

### 3.1. Kultura organizacyjna oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

#### Cel 1. Propagowanie wiedzy o równości płci

Działanie	Aktualizowanie podstrony internetowej poświęconej treściom równości płci.
Adresat	Społeczność UJK
Wskaźnik(i)	Aktualizowana podstrona Liczba odsłon i aktywnych użytkowników podstrony internetowej
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Zespół Projektu <i>Athena</i>
Zasoby/źródło finansowania	UJK, Projekt <i>Athena</i>
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W 2025 roku w UJK kontynuowano działania związane z aktualizacją podstrony internetowej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, pn. *Równość Płci*<sup>8</sup> poświęconej treściom równości płci. Pojawiały się na niej przede wszystkim informacje o wydarzeniach i relacje ze spotkań organizowanych przez UJK. Podstrona dotycząca równości płci, jest ważnym elementem dla społeczności akademickiej, co ma odzwierciedlenie w liczbie użytkowników ją odwiedzających. W 2025 roku zamieszczono 6 publikacji, w tym m.in. Newsletter Gender Equality News informacje dotyczące konferencji organizowanych w UJK, czy sprawozdanie z pierwszego spotkania Komitetu ds. Planu Równości Płci. W 2025 roku odnotowano: 389 odsłon oraz 128 aktywnych użytkowników (zał. 1).

Działanie	Aktualizowanie profilu w serwisie społecznościowym Facebook i kanału na YouTube, pod nazwą <i>ATHENA. DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI</i>
Adresat	Społeczność UJK, użytkownicy mediów społecznościowych
Wskaźnik(i)	1. Statystyka dot. profilu społecznościowego Facebook: Liczba postów Liczba wyświetleń 2. Zasięg Statystyka dot. kanału na YouTube: Liczba filmów Liczba wyświetleń

Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Zespół Projektu <i>Athena</i>
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W 2025 roku kontynuowano prace nad profilem w serwisie społecznościowym Facebook, pod nazwą: *ATHENA. DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI*<sup>9</sup> poświęconym treściom dotyczącym równości. Profil propaguje informacje dotyczące działań na rzecz równości podejmowane zarówno przez zespół *Atheny*, jak i doniesienia w tym obszarze z innych ośrodków, instytucji, organizacji etc. W okresie 01.01.-12.31.2025 opublikowano 23 posty. Ważnymi wskaźnikami, ukazującymi dynamikę i rozwój działalności w tym obszarze są także dane statystyczne dotyczące wyświetleń oraz zasięgu. W omawianym okresie liczba wyświetleń dla zawartości profilu wynosiła 2500, zaś zasięg profilu: 415. Wskazana statystyka określona została na podstawie danych udostępnionych przez platformę Facebook.

Utrzymano kanał w serwisie społecznościowym YouTube: *ATHENA. DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI*<sup>10</sup>. Diagnoza funkcjonowania kanału wykazała, że mimo podjętych działań mających na celu zwiększenie jego widoczności, nie udało się osiągnąć zamierzonych wskaźników. Na II posiedzeniu Komitetu ds. Planu Równości Płci zostanie podjęta dyskusja nad dalszym utrzymywaniem kanału lub dywersyfikacją treści dotyczących równości płci na platformie TikTok.

Działanie	UJK Szkolenia i warsztaty dla pracowników, doktorantów i studentów poświęcone treściom równości płci i uprzedzeniom
Adresat	Społeczność UJK
Wskaźnik(i)	Liczba przeprowadzonych szkoleń Liczba uczestników szkoleń
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, Zespół Radców Prawnych, Zespół Projektu <i>Athena</i>
Zasoby/źródło finansowania	Projekt <i>Athena</i>
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W 2025 nie przeprowadzono szkoleń oraz warsztatów, ponieważ wskaźniki dotyczące tego obszaru, wyznaczone w Planie Równości Płci na lata 2022-2025 zostały zrealizowane do końca 2024 roku.

Działanie	Organizowanie lub partnerstwo ws. spotkań/wykładów, które będą przedstawiały ścieżkę zawodową, w tym naukową z perspektywy płci
Adresat	Społeczność UJK, krajowa społeczność naukowców i naukowczyń, interesariusze zewnętrzni
Wskaźnik(i)	Liczba spotkań/wykładów; Liczba uczestników spotkań/wykładów

Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Organizatorzy: Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci; Zespół Projektu <i>Athena</i>
Zasoby/źródło finansowania	Projekt <i>Athena</i> , Interesariusze zewnętrzni
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

13 i 14 maja 2025 roku miała miejsce finałowa konferencja podsumowująca projekt *Athena Equality*, która odbyła się w Brukseli, w Parlamencie Europejskim przy udziale m.in. przedstawicieli KE oraz PE. Polskiego partnera, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, reprezentowały dr Ana Kaminska, dr hab. prof. UJK Olga Dąbrowska- Cendrowska, dr Kinga Stęplewska, mgr Weronika Sałek i mgr Daria Malicka.

Podczas wydarzenia:

- Dr A. Kaminska, wygłosiła referat: *Measuring Success: Gender Equality as a Performance Driver in Research*, <https://www.athenaequality.eu/athena-final-event-speakers/> 13.05.2025
- Dr A. Kaminska, miała wystąpienie pn. *Advancing Gender Equality in Research: A Path to Excellence and Inclusion*, dnia 14.05.2025. Tytuł wystąpienia: *The importance of data collection and monitoring: insights from Gender Equality Audit and assessment of procedures and practices at organisational and national level and Monitoring and evaluation*<sup>11</sup>;
- Mgr Daria Malicka wygłosiła wystąpienie zatytułowane: *Developing and Implementing an Effective Gender Equality Plan* (14.05.2025).

Działanie	Działania mające na celu wspieranie widoczności kobiet w nauce i umożliwiające pełniejsze zaangażowanie ich potencjału w środowisku badawczym
Adresat	Międzynarodowa społeczność naukowców i naukowczyń Osoby zainteresowane zagadnieniem równości płci
Wskaźnik(i)	Liczba badaczek
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Zespół Projektu <i>Athena</i>
Zasoby/źródło finansowania	Projekt <i>Athena</i>
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W 2025 roku utrzymano reprezentację badaczek Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w *Women Researchers Database* (Bazie Naukowczyń)<sup>12</sup> międzynarodowego projektu *Athena*.

## 3.2. Równowaga w rozwoju kariery

### Cel 2. Równość w procesie rekrutacji i dostępie do wsparcia w rozwoju kariery zawodowej

Działanie	Utrzymanie transparentności reguł w procesie rekrutacji do pracy
Adresat	Pracownicy UJK
Wskaźnik(i)	Wdrożone procedury/zmiany
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Audytór Wewnętrzny, Dział Kadr, Dział Nauki Zespół Projektu <i>Athena</i> ds. Monitoringu i Ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W UJK od 22 lutego 2022 roku rekrutacja pracowników badawczo-dydaktycznych przeprowadzana jest zgodnie z Pismem okólnym Rektora UJK nr 1/2022 w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach. Uzupełnieniem dokumentu są wytyczne dotyczące ww. zasad, profile naukowców, szablony oferty pracy i kwestionariusz oceny kandydatki/kandydata. W celu zapewnienia transparentności i dostępności wszystkie dokumenty (w języku polskim i języku angielskim), jak również informacje o prowadzonych postępowaniach konkursowych (dla osób kandydujących na każdy rodzaj stanowiska) publikowane są w BIP UJK<sup>13</sup>. Niektóre ogłoszenia pracy umieszczane są także na portalach: Euraxess i pracuj.pl.

Działanie	Zapewnienie wysokiego standardu i przejrzystości ogłoszeń o pracę, zachęcających do aplikowania zarówno mężczyzn, jak i kobiety
Adresat	Pracownicy UJK
Wskaźnik(i)	Liczba ogłoszeń dotyczących zatrudnienia / konkursów na stanowiska / możliwości awansu stworzonych w języku inkluzywnym; Projekt szablonu ogłoszenia o pracę do końca 2022 roku.
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Dziekani, Dział Kadr Zespół Projektu <i>Athena</i> ds. Monitoringu i Ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W UJK oferty pracy dla pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych przygotowywane są zgodnie z szablonem, który stanowi załącznik do Pisma okólnego Rektora UJK nr 1/2022 w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach. W 2025 roku ukazały się 62 oferty pracy dla pracowników badawczo-dydaktycznych i 10 dla pracowników dydaktycznych, w większości przygotowane według ww. szablonu. Ponadto ukazały się 34 oferty pracy na inne stanowiska w UJK. Wykaz wszystkich ofert pracy znajduje się w BIP UJK<sup>14</sup>.

Działanie	Utrzymanie transparentności regulacji i kryteriów przy naborze na studia -i do szkoły doktorskiej
Adresat	Studenci, doktoranci
Wskaźnik(i)	Liczba zmodyfikowanych/projektowanych procedur transparentności przyjęć do UJK i szkół doktorskich
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Audytor Wewnętrzny, Szkoła Doktorska, Dział Kształcenia Zespół Projektu <i>Athena</i> ds. Monitoringu i Ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Rekrutacja na studia pierwszego i drugiego stopnia w 2025 roku odbyła się zgodnie z Uchwałą nr 49/2024 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 26 czerwca 2024 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2025/2026 (zmienioną Uchwałami Senatu nr 7/2025 z dnia 27 lutego 2025 roku, 31/2025 z dnia 24 kwietnia 2025 roku, 69/2025 z dnia 29 maja 2025 roku), natomiast rekrutacja na studia doktorskie – zgodnie z Uchwałą nr 15/2025 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 27 marca 2025 roku w sprawie zasad rekrutacji kandydatów do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w roku akademickim 2025/2026.

Ponadto w 2024 roku zostały wydane Zarządzenia Rektora oraz Dyrektora Szkoły Doktorskiej dotyczące rekrutacji w zakresie: limitu przyjęć na pierwszy rok studiów do Szkoły Doktorskiej oraz powołania Komisji Rekrutacyjnych. W celu zapewnienia transparentności stosowanych procedur wszystkie dokumenty dotyczące przyjęć na studia i wprowadzanych zmian publikowane są w BIP UJK, a także wyszczególnione na stronach uczelni dotyczących rekrutacji.

Działanie	Monitorowanie równowagi liczebności kobiet i mężczyzn w komisjach konkursowych
Adresat	Pracownicy
Wskaźnik(i)	Coroczny raport monitoringowy
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Dziekani, Dział Kadr Zespół projektu <i>Athena</i> ds. Monitoringu i Ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Coroczny Raport monitoringowy został opracowany zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2025 roku i zamieszczony jako załącznik do niniejszego dokumentu. Informacje dotyczące składu (w tym z uwzględnieniem podziału na płeć) poszczególnych komisji konkursowych, procedujących sprawy rekrutacji pracowników, są zbierane w sposób rozproszony w ramach poszczególnych jednostek Uniwersytetu – w tym także jednostek najniższego szczebla

(instytuty, katedry). Taki stan rzeczy sprawił, że zgromadzenie kompletnej informacji dotyczącej całego Uniwersytetu pozostaje nadal nieosiągalne i nie było możliwe również za rok 2025.

Z kolei w odniesieniu do komisji rekrutacyjnych na studia zgromadzone dane prezentują się jak następuje. Do wszystkich komisji rekrutacyjnych dokonujących rekrutacji na studia pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolite studia magisterskie w roku 2025 powołano łącznie 89 osób. W skali całego Uniwersytetu widoczna jest przy tym pewna dysproporcja pomiędzy dominującą liczbą kobiet: 66 (73,03%) a mniejszą liczbą mężczyzn: 24 (26,97%).

Ta dysproporcja była jeszcze silniejsza w ramach Wydział Nauk o Zdrowiu Collegium Medicum, gdzie liczba kobiet wyniosła: 17 (89,47%), zaś mężczyzn: 2 (10,53%). Odwrotna zaś sytuacja wystąpiła na Wydziale Prawa i Nauk Społecznych. Tam liczba kobiet wyniosła: 5 (41,67%), a mężczyzn: 7 (58,33%).

Z kolei, do wszystkich komisji rekrutacyjnych dokonujących rekrutacji do szkoły doktorskiej w roku 2025 powołano łącznie 103 osoby, przy czym obie płcie były reprezentowane mniej więcej po równo: 58 kobiet (56,31%) i 45 mężczyzn (43,69%).

W skali poszczególnych sekcji Szkoły Doktorskiej, widoczne są już pewne dysproporcje, bowiem relatywnie najwięcej kobiet powołano w Sekcji Medycznych i Nauk o Zdrowiu: 75,00% (9 kobiet, 3 mężczyzn), zaś relatywnie najmniej kobiet w Sekcji Nauk Ścisłych i Przyrodniczych: 45,83% (11 kobiet, 13 mężczyzn). Natomiast w skali najmniejszej, czyli skali dyscyplin, dysproporcje są bardzo silne, bowiem w ramach nauki o komunikacji społecznej i mediach powołano same kobiety, a równocześnie w ramach nauki prawnych oraz w ramach nauki fizycznych powołano po 16,67% kobiet (w obu przypadkach 1 kobieta a 5 mężczyzn).

### 3.3. Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym

#### Cel 3. Równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym

Działanie	Monitorowanie i zwiększanie dofinansowania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych do pobytu dzieci w żłobkach i przedszkolach
Adresat	Pracownicy, studenci, doktoranci będący rodzicami/opiekunami
Wskaźnik(i)	Liczba aktów prawnych obowiązujących każdego roku; Wysokość dofinansowania do opieki nad dzieckiem w żłobku/przedszkolu
Osoba/jednostka odpowiedzialna za wykonanie	Rektor w porozumieniu ze związkami zawodowymi
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Zgodnie z Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach<sup>15</sup> stanowiącym załącznik do Zarządzenia nr 46/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 14 marca 2025 roku w sprawie zasad gospodarowania środkami funduszu świadczeń socjalnych (zmienionego zarządzeniem

nr 30/2026 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 16 lutego 2026 roku)<sup>16</sup> środki Funduszu, mogą być przeznaczone na dofinansowanie pobytu dzieci w przedszkolach. Regulamin z 2025 roku nie objął dofinansowaniem żłobków, z względu na wprowadzone w tym zakresie w 2024 roku świadczenie rządowe („Aktywnie w żłobku”). Zgodnie z Zarządzeniem poziom dofinansowania do pobytu w przedszkolu uzależniony jest od miesięcznego dochodu na członka rodziny w gospodarstwie domowym pracownika<sup>17</sup> (w 2025 r. zostały podniesione progi dochodowe o 500 zł w każdym progu względem 2024 roku). Limit roczny dofinansowania na jedno dziecko pozostał w 2025 roku bez zmian względem poprzednich lat i wynosił od 800 do 1100 PLN<sup>18</sup>. Łączna kwota dofinansowania w 2025 roku wyniosła 133 415,76 PLN.

Działanie	Kontynuowanie współpracy ze żłobkiem/przedszkolem przyzakładowym
Adresat	Pracownicy, studenci, doktoranci będący rodzicami/opiekunami
Wskaźnik(i)	Liczba dzieci uczęszczających do przyzakładowego żłobka/przedszkola
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Kanclerz
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Do 2024 r. na terenie UJK funkcjonowało przedszkole, prowadzone przez instytucję zewnętrzną, która wynajmowała pomieszczenia od UJK. Z przedszkola mogli korzystać (na zasadzie pierwszeństwa) pracownicy i studenci UJK. W 2025 zakończono współpracę.

### 3.4. Płeć w badaniach i nauczaniu

#### Cel 4. Równość w dydaktyce i badaniach naukowych

Działanie	Włączenie tematyki równego traktowania do programów studiów licencjackich, magisterskich i programu kształcenia w Szkole Doktorskiej oraz działalność badawczą i dokumenty eksperckie
Adresat	Społeczność UJK, krajowa i międzynarodowa społeczność naukowców i naukowczyń
Wskaźnik(i)	Liczba prac dyplomowych Liczba publikacji naukowych Liczba przedmiotów realizowanych w programie nauczania Liczba dokumentów eksperckich
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci; Zespół Projektu <i>Athena</i> ; Szkoła Doktorska UJK; Dział Kształcenia UJK
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

**W 2025 roku w UJK obroniono lub przygotowano następujące prace dyplomowe zawierające tematykę płci<sup>2</sup>:**

**Maciej Hamanowicz – filologia angielska**

„Stereotypy w grach wideo: kwestia męskości”, data obrony: 28.01.2025

**Adam Śmistek – filologia angielska**

„Przedstawienie ról płciowych w dramacie „Makbet” Williama Shakespeare’a”, data obrony: 2.07.2025

**Aleksandra Majka – filologia angielska**

„Stereotypowe społeczeństwo wiktoriańskie w powieści „Portret Doriana Graya” Oscara Wilde’a”, data obrony: 2.07.2025

**Weronika Winiarz – dziennikarstwo i komunikacja społeczna**

„Równość w ciele: Projekt Kampanii Przeciwdziałającej Bodyshamingowi wśród Mężczyzn”, data obrony: 3.07.2025

**Justyna Lis - administracja**

„Równość kobiet i mężczyzn w działalności Rzecznika Praw Obywatelskich”, data obrony: 7.07.2025

**Weronika Ziomko - prawo**

„Równość płci w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego”, data obrony: 7.07.2025

**Marta Cicha – kryminologia stosowana**

„Przemoc wobec kobiet jako naruszenie praw człowieka”, data obrony: 8.07.2025

**Dominika Adamczyk – dziennikarstwo i komunikacja społeczna**

„Rola influencerów w kształtowaniu opinii dziewcząt z pokolenia Z i Alfa na przykładzie Angeliki „Andziaks” Trochonowicz oraz Julii Żugaj”, data obrony: 9.07.2025

**Zuzanna Wilk - ekonomia**

„Rola kobiet na rynku pracy w Polsce”, data obrony: 9.07.2025

**Adrianna Michalak - psychologia**

„Postawy wobec tranzycji płciowej u cisplciowych osób heteroseksualnych i nieheteronormatywnych”, data obrony: 18.07.2025

**Maciej Stochmal – zdrowie publiczne**

„Postawa społeczeństwa w stosunku do osób zmieniających płeć”, data obrony: 16.09.2025

**Dominika Zabawska – ratownictwo medyczne**

„Analiza wpływu stresu na pracę kobiet i mężczyzn w ratownictwie medycznym”, data obrony: 16.09.2025

**Patryk Ślizak – dziennikarstwo i komunikacja społeczna**

„(PRAWIE) TACY SAMI. PROJEKT OGÓLNOPOLSKIEJ KAMPANII SPOŁECZNEJ, KTÓREJ CELEM JEST UWRAŻLIWIENIE UCZNIÓW SZKÓŁ ŚREDNICH NA OBECNOŚĆ W SPOŁECZEŃSTWIE OSÓB Z AUTYZMEM I SPEKTRUM AUTYZMU”, data obrony: 18.09.2025

**Natalia Piróg – sztuki plastyczne**

część teoretyczna: „Problemy kobiet w wybranych animacjach pełnometrażowych”, część artystyczna: „Natura ludzka. Kontrasty. Cykl obrazów w technice akrylowej i air brush na płótnie”, część praktyczna: „Kundelek – projekt autorskiej animacji mixed media”, data obrony: 23.09.2025

**Agnieszka Malinowska – sztuki plastyczne**

---

<sup>2</sup> W informacjach dot. prac dyplomowych nie wymieniono promotorów oraz rodzajów prac, ponieważ dane te nie były dostępne w systemie, z którego korzystano w celu uzupełnienia raportu.

część teoretyczna: Malarskie źródła niemieckiego ekspresjonizmu filmowego, część projektowa: Postać kobieca w grze typu fighting game, część artystyczna: Dzień pełen wrażeń”, data obrony: 23.09.2025

**Dominika Głuch – prawo**

„Ochrona praw kobiet w świetle prawa międzynarodowego, europejskiego i krajowego”, data obrony: 9.10.2025

**Julia Soczawa – filologia angielska**

“Żadna kobieta nie powinna żywić obawy, że nie jest wystarczająco dobra” - Feminizm w Zakonie Drzewa Pomarańczy”, data obrony: 30.10.2025

W roku akademickim 2024/2025 i 2025/2026 kontynuowano kształcenie w zakresie równego traktowaniu na różnych przedmiotach realizowanych w UJK (Zarządzenie nr 40 z 2022 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dn. 31 marca 2022 r.). Katalog przedmiotów z treściami równościowymi obejmuje następującą liczbę przedmiotów na wydziałach:

- Wydział Sztuki: trzynaście przedmiotów
- Wydział Pedagogiki i Psychologii: dziesięć przedmiotów
- Wydział Nauk Ścisłych i Przyrodniczych: siedem przedmiotów
- Wydział Prawa i Nauk Społecznych: trzydzieści pięć przedmiotów
- Wydział Humanistyczny: dwadzieścia przedmiotów
- Wydział Nauk o Zdrowiu: dwadzieścia cztery przedmioty.

Ponadto, na wszystkich kierunkach w Filii w Sandomierzu prowadzi się łącznie pięć przedmiotów (zał. 2).

Działanie	Wspieranie kadry badawczej, badawczo-dydaktycznej, doktorantów oraz studentów w prowadzeniu badań w tematyce równości płci
Adresat	Społeczność UJK, krajowa i międzynarodowa społeczność naukowców i naukowczyń, interesariusze zewnętrzni
Wskaźnik(i)	Liczba wystąpień na konferencjach Liczba publikacji naukowych Liczba spotkań
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Zespół Projektu <i>Athena</i> , pracownicy i doktoranci UJK
Zasoby/źródło finansowania	UJK, Projekt <i>Athena</i>
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W 2025 roku pracownicy UJK i doktoranci Szkoły Doktorskiej UJK uczestniczyli w konferencjach i wydarzeniach o charakterze naukowym oraz eksperckim. Najważniejsze opisano poniżej:

- 6 marca 2025 roku na Uniwersytecie SWPS miała miejsce Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Kobieta w mediach. Media o kobiecie”. Wydarzenie zgromadziło ekspertki i ekspertów z różnych ośrodków akademickich, którzy poruszali kluczowe zagadnienia dotyczące narracji medialnych, portretowania kobiety i mediów kobiecych. Prelegentką podczas spotkania była Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci, dr. hab. prof. UJK Olga Dąbrowska-Cendrowska (*Koncerny Bauer Media Polska i Burda Media Polska na polskim rynku medialnym w latach 1990–2024 – prezeski, menedżerki, redaktorki, dziennikarki*).

- 7 marca 2025 roku w Białymstoku odbyło się XV Spotkanie Członków Zespołu i Współpracowników Ośrodka Badań Historii Kobiet Instytutu Studiów Kobietych w Białymstoku. Podczas spotkania naukowcy i naukowczynie z całej Polski debatowali nad rolą kobiet w różnych sferach życia publicznego, takich jak media, nauka czy historia. Podczas wydarzenia z referatami wystąpiły: prof. dr hab. Jolanta Chwastyk-Kowalczyk (*Brytyjska przestrzeń Joanny Ciechanowskiej - artystki, dziennikarki, pisarki*), prof. dr hab. Lidia Michalska-Bracha (*W przestrzeni sztuki. Zapomniane biografie dziewiętnastowiecznych kobiet - studium przypadku*), dr hab. prof. UJK Olga Dąbrowska-Cendrowska (*Magazyny luksusowe dla kobiet w Polsce w latach 1990-2024 jako źródło informacji o pierwszych damach*), dr hab. prof. UJK Marzena Marczevska (*„Zaczynam być naprawdę całym człowiekiem” – Zofii Moraczewskiej portret własny. Językowy obraz kobiety aktywnej utrwalony w egodokumentach*), dr hab. prof. UJK Alicja Gałczyńska (*Piękne, zajmujące i słodkie przeznaczenie kobiety – „Rady dla córki” Zofii z Czartoryskich Zamoyskiej*).
- Podczas VII Kongresu PTKS: Człowiek w centrum współczesnej transformacji medialnej, odbywającego się w Katowicach w dniach 22-24.09.2025 wyniki swoich badań prezentowali: dr hab. prof. UJK Olga Dąbrowska-Cendrowska, mgr Weronika Sałek i Natalia Walkowiak (*Oferta medialna adresowana do kobiet koncernu Bauer Media Group – analiza wybranych rynków medialnych*), Michał Jas (*Nowe stare dyskursy męskości w internecie. Analiza zjawiska redpillowców na wybranych przykładach*), mgr Agata Chrobot (*Kobieta i las. Bio-narracje i posthumanizm w filmie Simona Kossak*), dr hab. prof. UJK Aleksandra Lubczyńska (*Dianą być! Wizerunek kobiety polującej na podstawie współczesnej prasy łowieckiej*).
- Podczas Konferencji Kobiety3D - wielowymiarowość współczesnych kobiet (27.02.2025, Oddział Organizacji Kobiety w Centrum, Rzeszów) dr Małgorzata Makowska wystąpiła w roli ekspertki w panelu dyskusyjnym na temat wielowymiarowości współczesnych kobiet. Podejmowano także problematykę rozwiązań unijnych wspierających kobiety we współczesnym życiu.
- Dr Małgorzata Makowska wzięła czynny udział w Konferencji “Ona i On dobrze nastawieni do siebie i do świata”, odbywającej się 15.03.2025 w Zamku w Baranowie Sandomierskim. Wystąpienie dr Makowskiej odbyło się w trzech częściach: *Biomagia miłości*, *Rodzinne i rodowe korzenie relacji* oraz *Transakcje komunikacyjne w relacjach*.
- B. Zbroińska uczestniczyła w XIV Ogólnopolskiej Konferencji Dylematy Polityki Społeczno-Gospodarczej z wystąpieniem na temat: Znaczenie instytucji dla rozwoju gospodarczego i społecznego – perspektywy: regionalna, krajowa, międzynarodowa. Referat pod tytułem: *Bodźce i ograniczenia instytucjonalne innowacyjności polskich przedsiębiorstw*. Organizator: Katedra Ekonomii i Finansów, Wydział Prawa i Nauk Społecznych UJK, 13-14 października 2025 r.
- A. Kaminska wystąpiła z referatem *Płeć w badaniach- co to znaczy?* podczas wydarzenia organizowanego przez Akademickie Biuro Karier Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Debata z okazji Dnia Kobiet, pod hasłem „Słaba płeć? Czy na pewno?”, 4.03.2025, [https://old.ujk.edu.pl/slaba\\_plec\\_czy\\_na\\_pewno4032025.html](https://old.ujk.edu.pl/slaba_plec_czy_na_pewno4032025.html)
- A. Kaminska, wystąpiła w Parlamencie Europejskim podczas „Policy Event” - wydarzenia towarzyszącego Konferencji finałowej Projektu Athena przy udziale m.in. przedstawicieli KE oraz PE; Bruksela, 13.05.2025. Wygłosiła referat: *Measuring Success: Gender Equality as a Performance Driver in Research*, <https://www.athenaequality.eu/athena-final-event-speakers/>
- A. Kaminska, wzięła czynny udział w Konferencji Finałowej projektu Athena pn. *Advancing Gender Equality in Research: A Path to Excellence and Inclusion*, w Brukseli dnia 14.05.2025. Tytuł wystąpienia: *The importance of data collection and monitoring: insights from Gender*

### *Equality Audit and assessment of procedures and practices at organisational and national level and Monitoring and evaluation*

<https://www.athenaequality.eu/athena-final-event-final-conference>

- A. Kaminska podjęła współpracę z Komisją Europejską oraz prezentowała wytyczne, tzw. policy brief pn. *Measuring Success: Gender Equality as a Performance Driver in Research*, <https://www.athenaequality.eu/athena-final-event-policy-briefs/>
- dr A. Kamińska dr M. Stachura, dr K. Steplewska: *Athena Ex-post Impact Report*, czyli raportu końcowego dla KE z badań ewaluacyjnych wdrażania planów równości płci w 8 organizacjach naukowych UE, w tym UJK, 30.07.2025.
- A. Kamińska uczestniczyła w wywiadzie dla NCBiR w ramach kampanii Ambasaderek/ów równości płci: Świadoma różnorodność. O sile równości płci w nauce i innowacjach. Rozmowę przeprowadzono 30.06.2025<sup>19</sup>.
- W okresie styczeń-październik, A. Kamińska co miesiąc występowała w ramach spotkań roboczych projektu Athena. W dn. 13 października 2025 odbyło się ostatnie spotkanie, z przedstawicielami KE.
- A. Kaminska, M. Stachura, K. Stęplewska podczas Ogólnopolskiej Konferencji Dylematy polityki społeczno-gospodarczej (13-14 października 2025, Kielce), wystąpili z referatem: *Defining the "S" of ESG in Academia. A Case Study of the Athena Project*.
- M. Czajkowska, M. Stachura, B. Wodecka w dniach 13-14 października uczestniczyli w Ogólnopolskiej Konferencji Dylematy polityki społeczno-gospodarczej w Kielcach, z referatem: *Zmiany lokalizacji centrum populacji Polski w latach 2015-2024*.

Członkinie Zespołu Projektu *Athena* uczestniczyły także w wydarzeniach i podejmowały debatę nad sytuacją kobiet oraz równością płci w różnych aspektach życia:

- 4.03.2025 odbyła się Debata Kobiet Sukcesu pt. *Słaba płęć? Czy na pewno?*, organizowana przez Akademickie Biuro Karier UJK z okazji dnia kobiet. Podczas wydarzenia zabrała głos dr Ana Kaminska – koordynatorka Projektu Athena w wystąpieniu pod tytułem „Płeć w badaniach – co to znaczy?”.

Ponadto, należy wskazać na innego rodzaju działania badawcze, eksperckie i popularyzatorskie, koncentrujące się na tematyce równości:

- Mgr inż. Dominika Janicka w roku sprawozdawczym podejmowała działania związane z własną inicjatywą Bal Architektek, która łączy działalność debatotwórczą, wystawienniczą, publikacyjną i przestrzenną, tworząc miejsce do rozmowy o władzy, pracy i widzialności w zawodzie. Istotnym obszarem działalności Balu Architektek są również regularne publikacje w „NN6T” oraz „Architekturze-Murator”, rozwijające dyskusję o perspektywy feministyczne i środowiskowe. W ramach działalności Balu Architektek mgr inż. Dominika Janicka, wspólnie z Barbarą Nawrocką, wygłosiła wykład „Archi-feminizm od kuchni” (styczeń 2025, Muzeum Warszawy), poświęcony pionierkom architektury, które rozpoczynały działalność zawodową od projektów kuchennych i domowych. Wystąpienie dotyczyło roli kobiet w historii architektury oraz znaczenia codziennych przestrzeni w kształtowaniu nowoczesnych idei projektowych. Mgr inż. Janicka brała także udział w działaniach wystawienniczych realizowanych przez Bal Architektek. W październiku 2023 roku inicjatywa uczestniczyła w wystawie „LILY REICH. PIONIERKA” prezentowanej w Galerii Domu Norymberskiego w Krakowie. Z kolei w kwietniu 2025 roku Bal Architektek współtworzył wystawę „Humanistyczny modernizm. Maciej i Stanisława Nowiccy”, prezentowaną w pawilonie Zodiak w Warszawie.

- Mgr inż. Dominika Janicka uczestniczy w międzynarodowym projekcie badawczym CAPHE (Communities and Artistic Participation in Hybrid Environments), realizowanym w ramach programu Horyzont Europa. W zespole Miastopracownia prowadzi analizy dotyczące feministycznych perspektyw w różnych miastach, badając, w jaki sposób narzędzia AR i VR mogą wspierać procesy partycypacyjne oraz wzmacniać głosy osób niedoreprezentowanych. W ramach projektu Dominika Janicka wzięła udział w międzynarodowej konferencji „Media and Material Literacy in Extended Reality” (listopad 2025, Lizbona), podczas której zaprezentowano wystąpienie „Hybrid Educational Practices as Tools of Inclusion and Exclusion: Feminist Perspectives and Case Studies from the CAPHE Project”. W czerwcu 2025 roku wygłosiła także wykład „Architecture and activism. Notes from a hybrid practice in Poland” w London School of Architecture.

W 2025 roku do określenia poziomu wskaźnika w obszarze publikacje naukowe pracowników i doktorantów UJK skorzystano z bazy Bibliografia Publikacji Pracowników i Doktorantów UJK. Po zastosowaniu słów kluczy wyszukano następujące artykuły w czasopismach naukowych:

- Stachera Łukasz, Góras Karolina, Janowska Klaudia, Muszkat-Pośpiech Erwina, Wojciechowska Anna, Świdorska-Kończak Grażyna, Zmorzyński Szymon, Czerwik-Marcinkowska Joanna, *Potential benefits of behaviors and lifestyle for human health and well-being*, „Nutrients” 2025, no. 17 (20), 3253.
- Frey Robert, *Realizacja zasady równouprawnienia małżonków w przepisach dotyczących małżeńskich ustrojów majątkowych w świetle rekomendacji rezolucji Komitetu Ministrów Rady Europy nr (78) 37 z 1978 r.*, w: 75 lat oddziaływania Rady Europy na kształtowanie europejskiej przestrzeni prawnej w obszarze ochrony praw człowieka, t. 4, red. nauk. Jaskiernia Jerzy, Spryszak Kamil, Toruń 2025, s. 541-555.
- Michalska-Bracha Lidia, Gałczyńska Alicja, *Głos kobiet o prawach Polek w świetle dokumentacji Zjazdów Kobiet Polskich z początków XX w. (perspektywa historyczno-językoznawcza)*, „Czasopismo Naukowe Instytutu Studiów Kobiety” 2025, nr 1 (18), s. 45-70.
- Jopkiewicz Agata Maria, *Stereotyp płci na rynku pracy wyzwaniem dla edukacji*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2025, nr 1 (128), s. 173-189.
- Kaminska Ana, Stachura Michał, Stęplewska Kinga, *Defining the "S" of ESG in Academia : A Case Study of the Athena Project*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej - Seria Organizacja i Zarządzanie” 2025, nr 237, s. 189-204.

### 3.5. Przeciwdziałanie przemocy płciowej

Cel 5. Przeciwdziałanie zjawisku przemocy ze względu na płeć.

Działanie	OCENA WIEDZY NA TEMAT PRZEMOCY ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ, UŚWIADAMIANIE, JAKIE ZACHOWANIA STANOWIĄ TAKI RODZAJ PRZEMOCY
Adresat	Spółeczność UJK
Wskaźnik(i)	Wyniki ankiet sprawdzających stopień wiedzy (ewaluacja ex-post); liczba udostępnionych materiałów szkoleniowych

Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	UJK, Pełnomocniczka Rektora ds. Równości Płci; Zespół Projektu <i>Athena</i>
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Zespół projektu *Athena* w grudniu 2024 rozpoczął działania mające na celu weryfikację postrzegania i stanu wiedzy pracowników UJK dotyczącej równości oraz wdrażanego *Planu Równości Płci* w Uczelni poprzez kwestionariusz ankiety ewaluacyjnej. Wraz z planowanym zakończeniem przyjmowania odpowiedzi, a więc 23 grudnia 2024 roku, rozpoczęto analizę. Uzyskano 226 odpowiedzi, z czego 158 (69,9%) udzieliły kobiety, 65 (28,8%) mężczyźni, a 3 osoby (1,3%) nie wskazały płci. W pytaniu dotyczącym pewności, że zgłoszone przypadki zostaną potraktowane w odpowiedni sposób, 109 osób (48,2%) udzieliło odpowiedzi pozytywnych (4–5 w skali pięciostopniowej), 88 osób (38,9%) wybrało odpowiedź środkową, natomiast 29 osób (12,8%) wskazało odpowiedzi negatywne (1–2). Wyniki te wskazują, że mimo częściowo pozytywnej oceny nadal istotna grupa pracowników nie ma pełnej pewności co do jasności procedur i skuteczności reagowania na zgłoszenia.

W obszarze poczucia bezpieczeństwa 4 osoby (1,8% respondentów) zadeklarowały doświadczenie molestowania lub nękania w UJK. Oznacza to, że zjawisko nie ma charakteru masowego, jednak jego występowanie wymaga dalszego, systematycznego monitorowania oraz wzmacniania działań informacyjnych i prewencyjnych. Wyniki ankiety *ex post* pozwoliły zidentyfikować obszary wymagające dalszych działań, w szczególności w zakresie upowszechniania wiedzy o zachowaniach stanowiących przemoc ze względu na płeć, doprecyzowania i komunikowania procedur zgłaszania oraz wzmacniania zaufania do instytucjonalnych mechanizmów wsparcia.

## Cel 6. Ciągłe doskonalenie UJK w obszarze równości płci

Działanie	<ol style="list-style-type: none"> <li>Opracowanie systemu monitorowania zmian wśród pracowników, studentów i doktorantów w obszarze równości płci;</li> <li>Prowadzenie analizy uzyskanych w ten sposób danych ze szczególnym uwzględnieniem ról pełnionych przez poszczególne płcie;</li> <li>Opracowanie procedur dotyczących przeprowadzenia przeglądu/audytu oraz przygotowania raportu dotyczącego równości płci;</li> <li>Przygotowanie corocznych sprawozdań (raportów) z realizacji Planu, na podstawie osiągniętych wskaźników.</li> </ol>
Adresat	Społeczność UJK
Wskaźnik(i)	Opracowany i wdrożony system oraz procedury monitoringu i ewaluacji Planu Stopień zaawansowanych działań Liczba dokonanych przeglądów Publikacja rocznego raportu

Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Zespół Projektu <i>Athena</i> ds. Monitoringu i Ewaluacji, Komitet ds. Planu Równości Płci
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

W roku 2025 kontynuowano działania monitoringowe i gromadzenia danych, zgodnie z procesami wypracowanymi w 2022 roku. Pełen opis systemu monitoringu i ewaluacji wraz z informacją o zespole znajduje się w p. 2 niniejszego raportu, pn. *Wprowadzenie/system monitoringu i ewaluacji*. Zadaniem zespołu jest systematyczne gromadzenie niezbędnych danych wskaźników i rezultatów w celu monitorowania postępów wdrażania działań Planu Równości Płci w UJK; prowadzenie audytu procedur i praktyk w UJK w zakresie równości płci oraz opracowanie raportów monitoringu i ewaluacji. Dane są gromadzone na wypracowanej w tym celu e-platformie *GEPVision*, która stanowi podstawę systemu monitoringu i bazę danych. W przeciągu całego roku 2025 dane były systematycznie gromadzone i wprowadzane do systemu w celu zachowania zasad systematycznego monitoringu.

Ponadto ww. zespół gromadzi dane i sporządza zestawienia (Załączniki prezentowane są w raportach monitoringowych) na temat społeczności akademickiej UJK (pracowników, doktorantów, w poszczególnych przypadkach – studentów) z podziałem na płeć.

Zgodnie z zapisami w Planie sporządzono i opublikowano do tej pory 2. raporty monitoringowe. Niniejszy raport stanowi kolejny z wymaganych wskaźników: *Opracowanie raportu rocznego*<sup>20</sup>.

Działanie	Przygotowanie co roku Gender Pay Gap, czyli informacji o różnicach płacowych wśród kobiet i mężczyzn
Adresat	Społeczność UJK
Wskaźnik(i)	Publikacja raportu na temat różnic płacowych na podstawie uzyskanych danych
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Komitet ds. Planu Równości Płci, Dział Płac Zespół Projektu <i>Athena</i> ds. monitoringu i ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Raport został opracowany zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2025 roku i zamieszczony jako załącznik nr 3 do niniejszego dokumentu. Badanie wynagrodzeń pracowników w zależności od płci – łącznie oraz w podziale na wybrane grupy pracowników – wskazało, że w 2025 roku wystąpiło pewne zróżnicowanie średniego miesięcznego poziomu wynagrodzenia.

I tak, wśród wszystkich pracowników UJK wziętych łącznie, kobiety średnio miesięcznie zarabiały 1613,72 EUR, a mężczyźni 1774,57 EUR, co stanowiło odpowiednio 96,28% i 105,88% średniej 1676,04 EUR liczonej bez podziału na płeć. Widoczna jest więc pewna dysproporcja między kobietami a mężczyznami.

Najwyraźniejsze dysproporcje między średnimi wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn zarysowały się wśród pracowników technicznych. W tej grupie kobiety zarabiały średnio 89,79% (1284,26 EUR), a mężczyźni średnio 104,31% (1491,91 EUR) średniego wynagrodzenia z tej grupy bez podziału na płeć (1430,23 EUR).

Z kolei najmniejszą, wręcz zaniedbywalną, dysproporcję średnich zarobków miesięcznych odnotowano w grupie pracowników dydaktycznych i lektorów. Średnie zarobki kształtowały się tu następująco: 1527,01 EUR – kobiety, 1525,21 EUR – mężczyźni, czyli odpowiednio: 100,04% i 99,93% średniej 1526,34 EUR w tej grupie. Co więcej, była to jedyna grupa, w której wystąpiła dysproporcja na korzyść kobiet.

### 3.6. Równowaga na szczeblu decyzyjnym

#### Cel 7. Równowaga w dostępie do stanowisk kierowniczych i decyzyjnych

Działanie	Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych UJK
Adresat	Pracownicy UJK
Wskaźnik(i)	Publikacja raportu na temat procentowego udziału płci w ciałach decyzyjnych
Osoba/jednostka odpowiedzialne za wykonanie	Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci, Komitet ds. Planu Równości Płci Zespół Projektu <i>Athena</i> ds. Monitoringu i Ewaluacji
Zasoby/źródło finansowania	UJK
Osiągnięte wskaźniki i rezultaty	

Raport został opracowany zgodnie ze stanem na dzień 31 grudnia 2025 roku i zamieszczony jako załącznik nr 3 do niniejszego dokumentu.

W skali całego Uniwersytetu proporcje liczb kobiet i mężczyzn zasiadających w organach decyzyjnych, wziętych łącznie, były w roku 2025 dość wyrównane. Jednak w niektórych z tych organów zarysowały się wyraźne dysproporcje. Bardzo silna dysproporcja wystąpiła w składzie grona rektorskiego. Znajdowało się tu bowiem 5 kobiet (83,33%) i 1 mężczyzna (16,67%), a przy tym rektorem była kobieta.

Na niższych szczeblach, ale przy ich agregacji, dysproporcje były zdecydowanie mniej widoczne. I tak w gronie dziekańskim wszystkich wydziałów i filii, łącznie wziętych, było 13 kobiet (50,00%) i 13 mężczyzn (50,00%). Natomiast łącznie w radach naukowych instytutów znajdowało się 129 kobiet (50,79%) i 125 mężczyzn (49,21%).

Najsilniejsze dysproporcje płci w gronach dziekańskich, taktowanych z osobna, dotyczyła Wydziału Nauk Medycznych, gdzie dziekanami były tam same kobiety, a także Wydziału Prawa i Nauk Społecznych, gdzie dziekanami byli sami mężczyźni. Natomiast najsilniejsze, skrajne dysproporcje płci w ramach poszczególnych rad naukowych dotyczyły: Instytutu Nauk Prawnych

– 7,69% kobiet i 92,31% mężczyzn oraz Instytut Mediów, Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej – 81,82% kobiet i 18,18% mężczyzn.

## 4. Wnioski i rekomendacje

Plan równości płci w UJK - jak zostało zaznaczone już w pierwszym raporcie - jest pierwszym takim planem w historii Instytucji. Niewątpliwie w Uniwersytecie odbywa się proces uczenia się budowania kultury organizacyjnej i adaptacji wiedzy oraz inicjowanych aktywności w obszarze równości płci.

Kluczowe działania w latach 2022-2025 zostały skoncentrowane na tworzeniu i rozpowszechnianiu wiedzy w celu budowania kultury świadomości dotyczącej równości płci.

W pierwszym roku wdrażania Planu podjęto działania szkoleniowe, rozpowszechniające wiedzę, a także podjęto próbę wypracowania procesu systematycznego gromadzenia danych dotyczących pracowników, jak też studentów w podziale na płeć, utworzono platformę e-learningową.

W 2025 roku kontynuowano podjęte działania, w tym m.in. rozwój platformy, aby zwiększyć jej dostępność i użyteczność – co za tym idzie – zwiększyć świadomość zarówno założeń samego Planu Równości Płci, jak też realizowanych działań, bądź też informacji i treści związanych z równością płci. **Postuluje się, aby platforma była bardziej wyeksponowana a tym samym widoczna i dostępna dla społeczności UJK.** W tym celu do Rektora UJK zostało złożone stosowne pismo i cel został osiągnięty.

Platforma powinna stanowić ważne medium propagowania wiedzy o Planie, jak też w obszarze równości płci w nauce i badaniach. **Zaleca się także kontynuację i rozpowszechnianie szkoleń w oparciu o potrzeby i informacje zwrotne od uczestników poprzednich edycji.**

W roku 2022 podjęto działania w celu zachowania wysokiego standardu przejrzystości ogłoszeń o wolnych miejscach pracy, zadbano o odpowiedni język ogłoszeń, który zachęca do aplikowania zarówno mężczyzn jak i kobiety. **Rekomenduje się jednak, aby opracować szablony ofert pracy również dla osób ubiegających się o stanowiska inne niż badawczo-dydaktyczne w UJK, zaś w istniejących dokumentach rekrutacyjnych i ofertach pracy w większym stopniu stosować język inkluzywny oraz systematycznie dokonywać przeglądu obowiązujących w UJK dokumentów pod kątem aktualizacji zasad dotyczących języka inkluzywnego. Zaleca się ponadto stosowanie tych zasad do przygotowywania wzorów nowych dokumentów.**

W ramach realizacji celu 3: *Równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym* utrzymano utrzymać subsydia do opieki nad dzieckiem w żłobkach i przedszkolach na takim samym poziomie. Współpracę z przyzakładowym przedszkolem zaś rozwiązano w 2025 roku. **Rekomenduje się zwiększenie dofinansowania, jak zostało to zapisane w Planie.**

W ramach realizacji Celu 6 pn. *Ciągłe doskonalenie UJK w obszarze równości płci* kontynuowano opracowane przez zespół projektu Athena działania monitorowania zmian wśród pracowników, studentów i doktorantów w obszarze równości płci, podjęto próby opracowania procedur dotyczących przeglądu/audytu istniejących praktyk oraz przygotowania raportu dotyczącego równości płci; przygotowano kolejne roczne sprawozdania zarówno z realizacji planu, jak też monitorujące zachowanie równości w różnych aspektach, jak np. *Gender Pay Gap*, czyli informacji o różnicach płacowych wśród kobiet i mężczyzn. Zespół ds. monitoringu i ewaluacji opracował zestaw wskaźników i uruchomił platformę GEPVision dla UJK, platforma służy systematycznemu gromadzeniu danych i prowadzeniu działań monitorujących.

**Nadal podtrzymywany jest postulat, by wprowadzony został scentralizowany, albo przynajmniej mniej rozproszony system gromadzenia danych oraz sprawozdawczości, czy przepływu niektórych informacji,** m.in. tych dotyczących składu (w tym z uwzględnieniem podziału na płeć) poszczególnych komisji konkursowych, procedujących sprawy rekrutacji

pracowników. Część danych zbieranych jest bowiem w sposób rozproszony w ramach poszczególnych jednostek Uniwersytetu – w tym także jednostek najniższego szczebla (instytuty, katedry). Taki stan rzeczy sprawił, że zgromadzenie kompletnej informacji dotyczącej całego Uniwersytetu za rok 2025 nie było możliwe.

Nie zostało zainicjowane działanie w celu wypracowania metodologii monitorowania wystąpienia incydentów przemocy ze względu na płęć oraz nie podjęto innych działań, o których wspomniano już we wstępie niniejszego dokumentu. W ankiecie ewaluacyjnej przygotowanej przez zespół projektu *Athena* zawarto kwestie dot. przemocy ze względu na płęć. To działanie powinno zostać wprowadzone do nowego Planu Równości, który będzie tworzony przez powołany Zarządzeniem Rektora Komitet ds. Równości płęć w UJK. Praca została już rozpoczęta.

Istotne jest usprawnienie komunikacji pomiędzy głównym koordynatorem wdrażającym Plan, tj. Pełnomocniczki Rektora ds. Równości, Komitetem ds. Planu Równości płęć a osobami/jednostkami odpowiedzialnymi za realizację poszczególnych zadań w ramach Planu Równości Płęć.

Wzorem poprzedniego sprawozdania niniejszy raport zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej, powinien być opublikowany oraz zaprezentowany władzom Uniwersytetu, członkom Komitetu ds. Równości Płęć oraz społeczności akademickiej w celu podjęcia dyskusji oraz dokonania ewentualnych korekt Planu, zadań lub wskaźników, o ile Komitet uzna za niezbędne. Poczynione zmiany powinny posłużyć usprawnieniu efektów wdrażania działań w obszarze równości płęć w nauce i w badaniach w UJK.

## Załączniki

### Załącznik 1. Dane statystyczne odwiedzin podstrony UJK Równość płci

Wiersze wykresu								
rownosci-plci								
	Wyświetlenia	Aktywni użytkownicy	Wyświetlenia na aktywnego użytkownika	Średni czas zaangażowania na aktywnego użytkownika	Liczba zdarzeń Wszystkie zdarzenia	Najważniejsze wydarzenia Wszystkie zdarzenia	Łączne przychody	
Łącznie	389 0,04% całości	128 0,16% całości	3,04 Śr. -73,73%	40 s Śr. -54,45%	880 0,04% całości	0,00	0,00 zł	
1 /uczelnia/rownosci-plci/	186 (47,81%)	107 (83,59%)	1,74	24 s	426 (48,41%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
2 /uczelnia/rownosci-plci/plan-rownosci-plci/	59 (15,17%)	46 (35,94%)	1,28	22 s	144 (16,36%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
3 /uczelnia/rownosci-plci/pełnomocniczka-rektora-ds-rownosci-plci/	38 (9,77%)	21 (16,41%)	1,81	16 s	81 (9,2%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
4 /uczelnia/rownosci-plci/aktualnosci/	22 (5,66%)	12 (9,38%)	1,83	17 s	53 (6,02%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
5 /aktualnosci-rownosci-plci.html	17 (4,37%)	7 (5,47%)	2,43	15 s	32 (3,64%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
6 /uczelnia/rownosci-plci/pełnomocniczka-rektora-ds-rownosci-plci/dotychczasowe-pełnomocniczki-rektora-ds-rownosci-plci/	12 (3,08%)	10 (7,81%)	1,20	7 s	27 (3,07%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
7 /uczelnia/rownosci-plci/szkolenia/	10 (2,57%)	9 (7,03%)	1,11	39 s	21 (2,39%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
8 /uczelnia/rownosci-plci/pełnomocniczka-rektora-ds-rownosci-plci/dotychczasowe-pełnomocniczki-rektora-ds-rownosci-plci/prof-dr-hab-licia-michalska-bracha/	9 (2,31%)	8 (6,25%)	1,13	12 s	18 (2,05%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
9 /uczelnia/rownosci-plci/baza-wiedzy/	7 (1,8%)	7 (5,47%)	1,00	12 s	14 (1,59%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
10 /uczelnia/rownosci-plci/projekt-athena/	7 (1,8%)	6 (4,69%)	1,17	24 s	17 (1,93%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
11 /uczelnia/rownosci-plci/sprawozdawczosc/	7 (1,8%)	6 (4,69%)	1,17	3 s	13 (1,48%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
12 /uczelnia/rownosci-plci/aktualnosci/pierwsze-spotkanie-komitetu-ds-planu-rownosci-plci-ujk/	5 (1,29%)	3 (2,34%)	1,67	13 s	9 (1,02%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
13 /uczelnia/rownosci-plci/materialy-do-pobrania/	5 (1,29%)	5 (3,91%)	1,00	12 s	14 (1,59%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
14 /uczelnia/rownosci-plci/zgłoszenie-do-grupy-interesariuszy-zewnetrznych-ds-rownych-szans-projekt-athena/	4 (1,03%)	3 (2,34%)	1,33	4 s	9 (1,02%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	
15 /uczelnia/rownosci-plci/pełnomocniczka-rektora-ds-rownosci-plci/dotychczasowe-pełnomocniczki-rektora-ds-rownosci-plci/dr-joanna-rudawska/	1 (0,26%)	1 (0,78%)	1,00	4 s	2 (0,23%)	0,00 (-)	0,00 zł (-)	

### Załącznik 2. Wykaz kierunków i przedmiotów uwzględniających treści równościowe

Tematyka równego traktowania została włączona do programów studiów pierwszego stopnia, drugiego stopnia oraz jednolitych magisterskich. Poza kierunkiem lekarskim prowadzonym na Wydziale Lekarskim Collegium Medicum zagadnienia te poruszane są na poniżej wskazanych kierunkach studiów i przedmiotach:

#### Wydział Sztuki

##### Kierunek studiów: Design

1. Historia designu,
2. Socjologia designu
3. Sztuka współczesna

##### Kierunek studiów: Design społeczny

1. Wprowadzenie do socjologii i metod badań społecznych
2. Design studies

##### Kierunek studiów: Sztuki transmedialne

1. Pracownia aktywizmu wizualnego w przestrzeni publicznej,
2. Wprowadzenie do socjologii i metod badań społecznych,
3. Sztuka aktualna

**Kierunek studiów: Sztuki plastyczne**

1. Sztuka aktualna,
2. Socjologia sztuki,
3. Sztuka współczesna

**Kierunek studiów: Grafika**

1. Sztuka współczesna

Kierunek studiów: Edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej

1. Warsztaty animacji społeczno-kulturalnej

**Wydział Pedagogiki i Psychologii**

**Kierunki studiów: Pedagogika, Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna**

1. Wprowadzenie do socjologii
2. Socjologia edukacji
3. Podstawy socjologii
4. Aksjologia w wychowaniu resocjalizującym

**Kierunek Psychologia:**

1. Podstawy psychologii ekonomicznej
2. Psychologia ewolucyjna

**Wydział Nauk Ścisłych i Przyrodniczych**

**Kierunek studiów: Geografia**

1. Globalne problemy geografii społeczno-ekonomicznej

**Kierunki studiów: Biologia, Biotechnologia, Chemia**

1. Bioetyka

**Kierunki studiów: Fizyka, Fizyka techniczna, Fizyka medyczna**

1. Etyka zawodowa

**Wydział Prawa i Nauk Społecznych**

**Kierunek studiów: Stosunki międzynarodowe**

1. Międzynarodowa Ochrona Praw Człowieka
2. Empowerment w działalności gospodarczej
3. Komunikacja międzynarodowa i międzykulturowa
4. Komunikacja międzynarodowa i negocjacje
5. Zarządzanie informacją nowoczesną w społeczeństwie sieciowym
6. Międzynarodowe stosunki kulturalne
7. Różnorodność kulturowa (zajęcia fakultatywne)

**Kierunki studiów: Zarządzanie, Logistyka**

1. CSR w logistyce
2. Technologie w pracy menedżera
3. Społeczna odpowiedzialność biznesu

4. Teoria gier i symulacyjna gra decyzyjna
5. Rekrutacja pracowników
6. Rozwój i kariera zawodowa
7. Zarządzanie różnorodnością
8. Kształtowanie kultury organizacji

**Kierunki studiów: Ekonomia oraz Finanse i rachunkowość**

1. Socjologia
2. Psychologia społeczna

**Kierunek studiów: Prawo**

1. Podstawy socjologii i metod badań socjologicznych
2. Zaawansowane prawo gospodarcze
3. Zatrudnianie w administracji publicznej
4. Przestępczość gospodarcza i skarbowa
5. Prawo rodzinne i opiekuńcze
6. Prawo pracy
7. Prawo pracy i prawo urzędnicze
8. Prawo konstytucyjne

**Wydział Humanistyczny**

**Kierunek studiów: Dziennikarstwo i komunikacja społeczna**

1. Etykieta językowa
2. Współczesny język polski
3. Język wypowiedzi dziennikarskiej
4. Warsztat dziennikarski
5. Komunikowanie interpersonalne
6. Wykład monograficzny: Telewizja śniadaniowa
7. Wykład monograficzny: Prasa kobieca
8. Literatura współczesna
9. Media lokalne i środowiskowe
10. Savoir vivre
11. Analiza zawartości mediów
12. Metody i techniki badań społecznych

Na kierunku studiów **Lingwistyka stosowana** treści równościowe realizowane są w ramach praktycznej nauki języka (angielskiego, niemieckiego, rosyjskiego) a także na wykładach opisujących sytuację społeczną (Realoznawstwo krajów angielskiego/niemieckiego/rosyjskiego obszaru językowego).

Na kierunku studiów **Logopedia ogólna** tematy o stereotypach płciowych, roli kobiet i mężczyzn w kulturze i języku pojawiają się podczas zajęć na przedmiocie komunikacja językowa i jej zakłócenia, komunikacja interpersonalna w pracy nauczyciela (I r. I st. logopedia ogólna), pragmalingwistyka (II r. I stopnia logopedia ogólna). Znajdują się również w badaniach naukowych logopedycznych zawsze uwzględniania się perspektywę płci (podział na K i M w grupach badawczych)

**Filia w Sandomierzu**

**Kierunek studiów: Filologia angielska**

1. Kompetencja interkulturowa w nauczaniu języków obcych

2. Socjokulturowe aspekty przekładu
3. Historia USA
4. Historia Wielkiej Brytanii
5. Historia literatury angielskiej
6. Historia literatury amerykańskiej

**Kierunek studiów: Kosmetologia**

1. Fizjologia i patofizjologia
2. Coaching w salonie kosmetycznym
3. Higiena

**Kierunek studiów: Administracja**

1. Przedsiębiorczość,
2. Podstawy Zarządzania,
3. Zamówienia Publiczne,
4. Fundraising,
5. Prawo stowarzyszeń i fundacji
6. Konstytucyjny system organów państwowych
7. Prawo pracy
8. Filozofia prawa
9. Publiczne prawo gospodarcze
10. Prawo ubezpieczeń społecznych
11. Techniki i narzędzia komunikacji

Poza tym na wszystkich kierunkach studiów prowadzonych w Filii w Sandomierzu w ramach przedmiotu wsparcia pn. Psychobiologiczne podstawy mowy ciała realizowane są treści związane z problematyką równości płci.

**Wydział Nauk o Zdrowiu**

**Kierunek studiów: Kosmetologia(studia I stopnia)**

1. Podstawy psychologii

**Kierunek studiów: Farmacja**

1. Psychologia z socjologią,
2. Etyka zawodu

**Kierunek studiów: Położnictwo**

1. Podstawy praktyki zawodowej położnej
2. Opieka położnicza
3. Opieka ginekologiczna
4. Etyka zawodu położnej
5. Promocja zdrowia
6. Opieka położnej w podstawowej opiece zdrowotnej
7. Dydaktyka medyczna
8. Wielokulturowość w praktyce zawodowej położnej
9. Edukacja w praktyce zawodowej położnej
10. Poradnictwo przedkonceptyjne
11. Edukacja seksualna

**Kierunek studiów: Zdrowie Publiczne**

1. Podstawy socjologii
2. Socjologia

**Kierunek studiów: Ratownictwo medyczne**

1. Socjologia medycyny

**Kierunek studiów: Pielęgniarstwo**

1. Socjologia
2. Etyka zawodu pielęgniarstwa
3. Prawo w praktyce pielęgniarstwa

**Kierunek studiów: Dietetyka**

1. Wybrane zagadnienia z pedagogiki
2. Pedagogika

**Kierunek studiów: Wychowanie Fizyczne**

1. Socjologia

**Kierunek studiów: Fizjoterapia**

1. Socjologia ogólna

## Załącznik 3. Raporty

**Wskaźnik: Raport z audytu procedur funkcjonujących w UJK (w tym w szczególności polityki OTMR)**

**Cel 2. Równość w procesie rekrutacji i dostępie do wsparcia w rozwoju kariery zawodowej**

**Działanie: Utrzymanie transparentności reguł w procesie rekrutacji do pracy**

Proces rekrutacji pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych w UJK w 2025 r. odbywał się na zasadach przyjętych w 2022 r. (tj. zgodnie z Pismem Okólnym Rektora UJK z 22 lutego 2022 roku w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach i załącznikami).

**Wskaźnik: Wyniki audytu procedur funkcjonujących w UJK**

**Cel 2. Równość w procesie rekrutacji i dostępie do wsparcia w rozwoju kariery zawodowej**

**Działanie: Utrzymanie transparentności regulacji i kryteriów przy naborze na studia i do szkoły doktorskiej**

Rekrutacja na studia wyższe w 2025 roku w UJK odbyła na podstawie Uchwał Senatu UJK od 2021 do 2025 r. oraz Zarządzeń Rektora z 2025 r. dotyczących m.in. wysokości opłat rekrutacyjnych, limitu przyjęć na pierwszy rok studiów, powołania Komisji Rekrutacyjnych.

-W celu zapewnienia przejrzystości i dostępności ww. dokumenty (wraz ze zmianami) zamieszczono w BIP UJK, ponadto wykaz wszystkich omawianych dokumentów został umieszczony na platformie poświęconej rekrutacji na studia wyższe w UJK: <https://rekrutacja.ujk.edu.pl/>. W tabeli 2 zestawiono dokumenty dotyczące rekrutacji przeprowadzanej w UJK w 2025 roku.

Tabela 1. Wykaz dokumentów dotyczących zasad rekrutacji na studia wyższe w UJK w roku akademickim 2025/2026

Uchwały
Uchwała nr 49/2024 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 26 czerwca 2024 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2025/2026
Uchwała nr 7/2025 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 27 lutego 2025 roku zmieniająca uchwałę nr 49/2024 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 26 czerwca 2024 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2025/2026
Uchwała nr 31/2025 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 kwietnia 2025 roku zmieniająca uchwałę nr 49/2024 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 26 czerwca 2024 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2025/2026
Uchwała nr 69/2025 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 29 maja 2025 roku zmieniająca uchwałę nr 49/2024 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 26 czerwca 2024 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2025/2026
Uchwała nr 58/2021 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 czerwca 2021 roku w sprawie uprawnień uczestników olimpiad przedmiotowych i konkursów, ubiegających się o przyjęcie na studia w roku akademickim 2025/2026
Uchwała nr 70/2022 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 30 czerwca 2022 roku zmieniająca uchwałę nr 58/2021 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 czerwca 2021 r. w sprawie uprawnień uczestników olimpiad przedmiotowych i konkursów, ubiegających się o przyjęcie na studia w roku akademickim 2025/2026
Uchwała nr 4/2025 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 30 stycznia 2025 roku zmieniająca uchwałę nr 58/2021 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 czerwca 2021 roku w sprawie uprawnień uczestników olimpiad przedmiotowych i konkursów, ubiegających się o przyjęcie na studia w roku akademickim 2025/2026
Uchwała nr 16/2025 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 27 marca 2025 roku w sprawie ustalenia kierunków studiów, na które przyjęcie w roku akademickim 2025/2026 może nastąpić przez potwierdzenie efektów uczenia się
Zarządzenia
Zarządzenie nr 79/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 kwietnia 2025 roku w sprawie szczegółowej organizacji roku akademickiego 2025/2026 na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych
Zarządzenie nr 66/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 31 marca 2025 roku w sprawie zatwierdzenia limitu przyjęć na pierwszy rok studiów w roku akademickim 2025/2026
Zarządzenie nr 82/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 29 kwietnia 2025 roku w sprawie wysokości opłaty rekrutacyjnej kandydatów na studia, studia podyplomowe oraz kursy doształcające w roku akademickim 2025/2026
Zarządzenie nr 89/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 15 maja 2025 roku w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych na rok akademicki 2025/2026 (Zmienione zarządzeniami nr 97/2025, 114/2025, 126/2025, 142/2025)
Zarządzenie nr 76/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 11 kwietnia 2025 roku w sprawie określenia wysokości opłat za poszczególne usługi edukacyjne świadczone

w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach dla osób rozpoczynających studia w roku akademickim 2025/2026
Zarządzenie nr 125/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 8 lipca 2025 roku w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w uczelni za udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym na rok akademicki 2025/2026

Źródło: opracowanie własne

Zasady rekrutacji kandydatów do Szkoły Doktorskiej UJK w 2025 roku zostały zawarte w Uchwale nr 15/2025 Senatu UJK. Uzupełnienie uchwały stanowią Zarządzenia Rektora UJK oraz Dyrektora Szkoły Doktorskiej w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych i limitów przyjęć. Wszystkie dokumenty zamieszczone są w BIP UJK, ponadto wykaz dokumentów został umieszczony na jednej ze stron dotyczących rekrutacji do Szkoły Doktorskiej: <https://sd.ujk.edu.pl/rekrutacja-sd/>. W tabeli 3 zamieszczono wykaz dokumentów dotyczących omawianych zasad.

Tabela 2. Wykaz dokumentów dotyczących zasad rekrutacji do Szkoły Doktorskiej UJK w roku akademickim 2025/2026

<b>Uchwały i zarządzenia</b>
Uchwała nr 15/2025 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 27 marca 2025 roku w sprawie zasad rekrutacji kandydatów do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w roku akademickim 2025/2026
Zarządzenie nr 115/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 czerwca 2025 roku w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych do przeprowadzenia postępowania rekrutacyjnego do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach na rok akademicki 2025/2026 (Zmienione zarządzeniami: nr 124/2025, 145/2025)
Zarządzenie nr 1/2025 Dyrektora Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 3 kwietnia 2025 roku w sprawie zatwierdzenia limitów przyjęć dla kandydatów do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w roku akademickim 2025/2026

Źródło: opracowanie własne

## Wskaźnik: Coroczny raport monitoringowy

### Cel 2. Równość w procesie rekrutacji i dostępie do wsparcia w rozwoju kariery zawodowej

#### Działanie 1: Utrzymanie transparentności regulacji i kryteriów przy naborze na studia i do szkoły doktorskiej

#### Działanie 2: Monitorowanie równowagi liczebności kobiet i mężczyzn w komisjach konkursowych

Poniższa tabela 4 przedstawia rozkład płci w 2025 roku w ramach wszystkich komisji rekrutacyjnych na studia 1. stopnia, 2. stopnia i jednolite magisterskie w ramach wydziałów i Filii.

Tabela 3. Rozkład płci w komisjach rekrutacyjnych na studia w roku akademickim 2025/2026

Wydział	Liczba			Odsetek	
	K	M	razem	K	M
Filia w Sandomierzu	4	2	6	66,67%	33,33%

Wydział Humanistyczny	9	2	11	81,82%	18,18%
Wydział Lekarski Collegium Medicum	7	1	8	87,50%	12,50%
Wydział Nauk o Zdrowiu Collegium Medicum	17	2	19	89,47%	10,53%
Wydział Nauk Ścisłych i Przyrodniczych	9	3	12	75,00%	25,00%
Wydział Pedagogiki i Psychologii	9	4	13	69,23%	30,77%
Wydział Prawa i Nauk Społecznych	5	7	12	41,67%	58,33%
Wydział Sztuki	5	3	8	62,50%	37,50%
<b>łącznie:</b>	<b>65</b>	<b>24</b>	<b>89</b>	<b>73,03%</b>	<b>26,97%</b>

Źródło: opracowanie własne, Komitet ds. równości płci – na podstawie Zarządzenia Rektora nr 142/2025.

Poniższa tabela 5 przedstawia rozkład płci w 2025 roku w ramach wszystkich komisji rekrutacyjnych w poszczególnych Sekcjach Szkoły Doktorskiej z podziałem na dyscypliny naukowe oraz sztuki.

Tabela 4. Rozkład płci w komisjach rekrutacyjnych do Szkoły Doktorskiej w roku akademickim 2025/2026

Sekcja	Dyscyplina	Liczba			Odsetek	
		K	M	razem	K	M
<b>Nauk Humanistycznych</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	historia	2	4	6	33,33%	66,67%
	językoznawstwo	3	3	6	50,00%	50,00%
	literaturoznawstwo	4	2	6	66,67%	33,33%
<b>Nauk Medycznych i Nauk o Zdrowiu</b>		<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>75,00%</b>	<b>25,00%</b>
	nauki medyczne	4	2	6	66,67%	33,33%
	nauki o zdrowiu	5	1	6	83,33%	16,67%
<b>Nauk Społecznych</b>		<b>22</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>61,11%</b>	<b>38,89%</b>
	nauki o bezpieczeństwie	2	4	6	33,33%	66,67%
	nauki o komunikacji społecznej i mediach	6	0	6	100,00%	0,00%
	nauki o polityce i administracji	4	2	6	66,67%	33,33%
	nauki o zarządzaniu i jakości	5	1	6	83,33%	16,67%
	nauki prawne	1	5	6	16,67%	83,33%
	pedagogika	4	2	6	66,67%	33,33%
<b>Nauk Ścisłych i Przyrodniczych</b>		<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>45,83%</b>	<b>54,17%</b>
	nauki biologiczne	5	1	6	83,33%	16,67%
	nauki chemiczne	3	3	6	50,00%	50,00%
	nauki fizyczne	1	5	6	16,67%	83,33%
	nauki o Ziemi i środowisku	2	4	6	33,33%	66,67%
<b>Sztuki</b>		<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>53,85%</b>	<b>46,15%</b>
	sztuki muzyczne	2	4	6	33,33%	66,67%
	sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki	5	2	7	71,43%	28,57%
<b>łącznie</b>		<b>58</b>	<b>45</b>	<b>103</b>	<b>56,31%</b>	<b>43,69%</b>

Źródło: opracowanie własne, Komitet ds. równości płci – na podstawie Zarządzenia Rektora nr 45/2025.

## Wskaźnik: GENDER PAY GAP - informacja o różnicach płacowych wśród kobiet i mężczyzn

### Cel 6. Ciągłe doskonalenie UJK w obszarze płci

#### Działanie: Przygotowanie co roku raportu *Gender Pay Gap*

Tabela 5. Średnie miesięczne zarobki w 2025 roku w podziale na płeć w ramach wybranych grup pracowników (w euro)

Grupa pracowników	Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto (EUR)			Jako odsetek średniego wynagrodzenia łącznego danej grupy (%)	
	łącznie	K	M	K	M
wszyscy zatrudnieni	1676,04	1613,72	1774,57	96,28%	105,88%
pracownicy badawczy i badawczo-dydaktyczni	1952,03	1898,16	2015,27	97,24%	103,24%
pracownicy dydaktyczni i lektorzy	1526,34	1527,01	1525,21	100,04%	99,93%
pracownicy techniczni	1430,23	1284,26	1491,91	89,79%	104,31%
pracownicy administracyjni	1429,86	1401,32	1582,94	98,00%	110,71%
pracownicy samodzielni (profesorowie i doktorzy habilitowani)	2380,35	2352,52	2403,82	98,83%	100,99%

Źródło: opracowanie własne, Komitet ds. równości płci

## Wskaźnik: Informacja o procentowym udziale płci w ciałach decyzyjnych

### Cel 7. Równość w dostępie do stanowisk kierowniczych i decyzyjnych

#### Działanie: Monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych UJK

Tabela 6. Poglądowy stan proporcji płci w wybranych organach decyzyjnych Uniwersytetu w 2025 roku

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Rektorzy (najwyższy szczebel) uczelni/organizacji (proporcja):		
1.1.	ostatni rok poprzedniej kadencji	0	100
1.2.	rok 2025	100	0
2.	Wice-Rektorzy uczelni/organizacji (proporcja)		
2.1.	ostatni rok poprzedniej kadencji	75,00	25,00
2.2.	rok 2025	80,00	20,00
2.3.	Rady naukowe (proporcja)	50,79	49,21
2.4.	Dziekani wydziałów w danym roku (proporcja)	25,00	75,00
2.5.	Prodziekani wydziałów w danym roku (proporcja)	61,11	38,89

Źródło: opracowanie własne, Komitet ds. równości płci – na podstawie Zarządzeń rektora UJK (Tabela A<sup>21</sup>).

Kolejne tabele szczegółowo przedstawiają rozkład płci w poszczególnych ciałach kolegialnych – organach decyzyjnych Uniwersytetu.

Tabela 7. Rozkład płci we władzach rektorskich i dziekańskich w 2025 roku

	Liczba			Odsetek	
	K	M	razem	K	M
Rektor	1		1	100,00%	
Prorektorzy	4	1	5	80,00%	20,00%
<b>łącznie:</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>83,33%</b>	<b>16,67%</b>
Dziekani	2	6	8	25,00%	75,00%
Prodziekani	11	7	18	61,11%	38,89%
<b>łącznie:</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>

Źródło: opracowanie własne, Komitet ds. równości płci

Tabela 8. Rozkład płci w radach naukowych poszczególnych jednostek w 2025 roku

Wydział/ Szkoła	Instytut	Liczba			Odsetek	
		K	M	razem	K	M
<b>Humanistyczny</b>		<b>41</b>	<b>26</b>	<b>67</b>	<b>61,19%</b>	<b>38,81%</b>
	Instytut Historii	9	13	22	40,91%	59,09%
	Instytut Literaturoznawstwa i Językoznawstwa	23	11	34	67,65%	32,35%
	Instytut Mediów, Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej	9	2	11	81,82%	18,18%
<b>Lekarski</b>		<b>7</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>35,00%</b>	<b>65,00%</b>
	Nauki Medycznych	7	13	20	35,00%	65,00%
<b>Nauk o Zdrowiu</b>		<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>54,55%</b>	<b>45,45%</b>
	Nauk o Zdrowiu	12	10	22	54,55%	45,45%
<b>Nauk Ścisłych i Przyrodniczych</b>		<b>31</b>	<b>31</b>	<b>62</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	Biologii	14	7	21	66,67%	33,33%
	Chemii	9	8	17	52,94%	47,06%
	Fizyki	2	8	10	20,00%	80,00%
	Geografii i Nauk o Środowisku	6	8	14	42,86%	57,14%
<b>Pedagogiki i Psychologii</b>		<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>77,78%</b>	<b>22,22%</b>
	Pedagogiki	14	4	18	77,78%	22,22%
<b>Prawa i Nauk Społecznych</b>		<b>14</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>32,56%</b>	<b>67,44%</b>
	Nauk o Bezpieczeństwie	3	9	12	25,00%	75,00%
	Nauk Prawnych	1	12	13	7,69%	92,31%
	Stosunków Międzynarodowych i Polityk Publicznych	2	5	7	28,57%	71,43%
	Zarządzania	8	3	11	72,73%	27,27%
<b>Sztuki</b>		<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>45,45%</b>	<b>54,55%</b>
	Muzyki	4	6	10	40,00%	60,00%
	Sztuk Wizualnych	6	6	12	50,00%	50,00%
<b>Szkoła Doktorska</b>						
	rada naukowa Szkoły Doktorskiej	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>48,15%</b>	<b>51,85%</b>
<b>łącznie:</b>		<b>142</b>	<b>139</b>	<b>281</b>	<b>50,53%</b>	<b>49,47%</b>

Źródło: opracowanie własne, Komitet ds. równości płci

Tabela 9. Rozkład płci w Senacie i Radzie Uczelni w 2025 roku

Liczba	Odsetek
--------	---------

	K	M	razem	K	M
Senat	22	23	45	48,89%	51,11%
Rada Uczelni	3	4	7	42,86%	57,14%

Źródło: opracowanie własne, Komitet ds. równości płci

Tabela 10. Rozkład płci pracowników w ramach liczby pracowników UJK (stan na 31.12.2025)

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Ogółem	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Pracownicy ogółem	1626	996	630	61,3	38,7
2.	Pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni	763	412	351	54,0	46,0
3.	Pracownicy dydaktyczni (w tym lektorzy)	275	172	103	62,5	37,5
4.	Pracownicy administracji	588	412	176	70,1	29,9

Źródło: opracowanie własne, Komitet ds. równości płci

Tabela 11. Liczba studentów i doktorantów UJK, w tym kobiet i mężczyzn (stan na 31.12.2025)

Lp.	Rodzaj wskaźnika	Ogółem	Liczba kobiet	Liczba mężczyzn	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
1.	Studenci ogółem	9162	6374	2788	69,6	30,4
2.	Doktoranci ogółem	134	86	48	64,2	35,8
3.	Doktoranci przyjęci w roku akademickim 2025/2026	30	17	13	56,7	43,3

Źródło: opracowanie własne, Komitet ds. równości płci

Tabela 12. Rozkład płci w ramach wybranych grup pracowników w 2025 roku

Pracownicy	Liczba			Odsetek	
	K	M	razem	K	M
badawczy i badawczo-dydaktyczni zatrudnieni na co najwyżej pół etatu	40	40	80	50,00%	50,00%
nieetatowi lub etatowi zatrudnionych na czas określony	215	144	359	59,89%	40,11%
badawczy i badawczo-dydaktyczni na urloпах macierzyńskich/ ojcowskich/ wychowawczych	24	0	24	100,00%	0,00%

Źródło: opracowanie własne, Komitet ds. równości płci

W 2025 roku można było zauważyć dość wyrównane proporcje kobiet i mężczyzn zatrudnionych w Uniwersytecie na innych zasadach niż na pełen etat na czas nieokreślony. Dla odmiany całkowitą dysproporcję można zauważyć w odniesieniu do korzystania z urlopow związanych z opieką nad dzieckiem. Z urlopow tych (w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych) korzystały bowiem jedynie kobiety. Szczegóły przedstawia powyższa tabela 13.

## Załącznik 4. Wykaz dokumentów

- Pismo Okólne nr 1/2022 Rektora UJK w sprawie wprowadzenia wytycznych dotyczących stosowania zasad Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji Naukowców OTM-R: [https://bip.ujk.edu.pl/pismo\\_okolne\\_nr\\_1\\_2022.html](https://bip.ujk.edu.pl/pismo_okolne_nr_1_2022.html)
- Plan Równości Płci dla UJK: [https://ujk.edu.pl/plan\\_rownosci\\_plci.html](https://ujk.edu.pl/plan_rownosci_plci.html)
- Regulamin określający zasady finansowania badań naukowych - Zarządzenie nr 201/2023 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 listopada 2023 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu określającego zasady finansowania badań naukowych, prac rozwojowych oraz twórczości artystycznej ze środków UJK: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_201\\_2023.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_201_2023.html)
- Regulamin określający zasady finansowania badań naukowych - Zarządzenie nr 3/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 8 stycznia 2025 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu określającego zasady finansowania badań naukowych, prac rozwojowych oraz twórczości artystycznej ze środków UJK: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_3\\_20251.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_3_20251.html)
- Regulamin określający zasady finansowania badań naukowych - Zarządzenie nr 223/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 17 grudnia 2025 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu określającego zasady finansowania badań naukowych, prac rozwojowych oraz twórczości artystycznej ze środków UJK (ze zm.): [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_223\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_223_2025.html)
- Regulamin pracy - Zarządzenie nr 83/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 7 kwietnia 2020 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_83\\_2020.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_83_2020.html)
- Regulamin pracy - Zarządzenie nr 41/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 5 marca 2025 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach (ze zm.): [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_41\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_41_2025.html)
- Regulamin przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji - Zarządzenie nr 69/2024 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 21 czerwca 2024 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_80\\_2021.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_80_2021.html)
- Regulamin wynagradzania pracowników - Zarządzenie nr 160/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 11 sierpnia 2020 r. w sprawie nadania Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_160\\_2020.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_160_2020.html)
- Regulamin wynagradzania pracowników - Zarządzenie nr 56/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 26 marca 2025 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach (ze zm.): [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_56\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_56_2025.html)
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach - Zarządzenie nr 46/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 14 marca 2025 roku w sprawie zasad gospodarowania środkami funduszu świadczeń socjalnych (ze zm.): [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_46\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_46_2025.html)
- Tabela kryterium dochodowego, [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_46\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_46_2025.html)
- Tabela kwot dofinansowań/wysokości świadczeń: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_46\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_46_2025.html)
- Uchwała nr 49/2024 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 26 czerwca 2024 roku w sprawie warunków i trybu rekrutacji na studia wyższe w roku akademickim 2025/2026 (ze zm.): [https://bip.ujk.edu.pl/uchwala\\_nr\\_49\\_2024.html](https://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_49_2024.html)

- Uchwała nr 58/2021 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 czerwca 2021 roku w sprawie uprawnień uczestników olimpiad przedmiotowych i konkursów, ubiegających się o przyjęcie na studia w roku akademickim 2025/2026 (ze zm.): [https://bip.ujk.edu.pl/uchwala\\_nr\\_58\\_2021.html](https://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_58_2021.html)
- Uchwała nr 16/2025 Senatu Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 27 marca 2025 roku w sprawie ustalenia kierunków studiów, na które przyjęcie w roku akademickim 2025/2026 może nastąpić przez potwierdzenie efektów uczenia się: [https://bip.ujk.edu.pl/uchwala\\_nr\\_16\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/uchwala_nr_16_2025.html)
- Zarządzenie nr 79/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 28 kwietnia 2025 roku w sprawie szczegółowej organizacji roku akademickiego 2025/2026 na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_79\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_79_2025.html)
- Zarządzenie nr 82/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 29 kwietnia 2025 roku w sprawie wysokości opłaty rekrutacyjnej kandydatów na studia, studia podyplomowe oraz kursy dokształcające w roku akademickim 2025/2026: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_82\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_82_2025.html)
- Zarządzenie nr 66/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 31 marca 2025 roku w sprawie zatwierdzenia limitu przyjęć na pierwszy rok studiów w roku akademickim 2025/2026: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_66\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_66_2025.html)
- Zarządzenie nr 89/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 15 maja 2025 roku w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych na rok akademicki 2025/2026 (ze zm.): [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_89\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_89_2025.html)
- Zarządzenie nr 76/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 11 kwietnia 2025 roku w sprawie określenia wysokości opłat za poszczególne usługi edukacyjne świadczone w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach dla osób rozpoczynających studia w roku akademickim 2025/2026: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_76\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_76_2025.html)
- Zarządzenie nr 125/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 8 lipca 2025 roku w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w uczelni za udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym na rok akademicki 2025/2026: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_125\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_125_2025.html)
- Zarządzenie nr 46/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 14 marca 2025 roku w sprawie zasad gospodarowania środkami funduszu świadczeń socjalnych (ze zm.): [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_46\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_46_2025.html)
- Zarządzenie nr 1/2020 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 8 stycznia 2020 r. w sprawie kryteriów oraz trybu przeprowadzania oceny okresowej nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_1\\_2020.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_1_2020.html)
- Zarządzenie nr 115/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 24 czerwca 2025 roku w sprawie powołania Komisji Rekrutacyjnych do przeprowadzenia postępowania rekrutacyjnego do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach na rok akademicki 2025/2026 (ze zm.): [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_115\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_115_2025.html)
- Zarządzenie nr 1/2025 Dyrektora Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 3 kwietnia 2025 roku w sprawie zatwierdzenia limitów przyjęć dla kandydatów do Szkoły Doktorskiej Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach w roku akademickim 2025/2026: [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_1\\_20252.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_1_20252.html)

- <sup>1</sup> [https://ujk.edu.pl/plan\\_rownosci\\_plci.html](https://ujk.edu.pl/plan_rownosci_plci.html) (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>2</sup> <https://www.youtube.com/@AthenaProjekt> (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>3</sup> <https://www.facebook.com/people/Athena-Dzia%C5%82ania-na-rzecz-r%C3%B3wno%C5%9Bci/61553759858229/> (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>4</sup> <https://www.athenaequality.eu> (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>5</sup> [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_40\\_2022.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_40_2022.html) (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>6</sup> <https://www.athena-gepvision.eu/registeredarea/index> (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>7</sup> [https://www.ujk.edu.pl/rownosc\\_plci.html](https://www.ujk.edu.pl/rownosc_plci.html) (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>8</sup> [https://ujk.edu.pl/rownosc\\_plci.html](https://ujk.edu.pl/rownosc_plci.html) (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>9</sup> <https://www.facebook.com/profile.php?id=61553759858229> (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>10</sup> <https://www.youtube.com/@AthenaProjekt> (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>11</sup> <https://www.athenaequality.eu/athena-final-event-final-conference> (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>12</sup> <https://gender-equality.eu/women-researchers/> (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>13</sup> Załącznik 3.
- <sup>14</sup> [https://bip.ujk.edu.pl/konkursy\\_na\\_stanowiska\\_pracy.html](https://bip.ujk.edu.pl/konkursy_na_stanowiska_pracy.html) (dostęp: 03.01.2026).
- <sup>15</sup> Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_46\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_46_2025.html) - Załącznik
- <sup>16</sup> Zarządzenie nr 46/2025 Rektora Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach z dnia 14 marca 2025 roku w sprawie zasad gospodarowania środkami funduszu świadczeń socjalnych, [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_46\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_46_2025.html).
- <sup>17</sup> Tabela kryterium dochodowego, [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_46\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_46_2025.html) - Załącznik 1.
- <sup>18</sup> Tabela kwot dofinansowań/wysokości świadczeń, [https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie\\_nr\\_46\\_2025.html](https://bip.ujk.edu.pl/zarzadzenie_nr_46_2025.html) - Załącznik 6.
- <sup>19</sup> <https://www.kpk.gov.pl/swiadoma-roznorodnosc-o-sile-rownosci-plci-w-nauce-i-innowacjach-z-ambasadorka-dr-ana-kaminska> (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>20</sup> [https://www.ujk.edu.pl/plan\\_rownosci\\_plci.html](https://www.ujk.edu.pl/plan_rownosci_plci.html) (dostęp: 08.02.2025).
- <sup>21</sup> Tabela A. Wykaz Zarządzeń Rektora ustanawiających składy rad naukowych instytutów.

Zarządzenie	Instytut
177/2024	Mediów, Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej
25/2025	Historii
176/2024	Literaturoznawstwa i Językoznawstwa
179/2024	Chemii
181/2024	Geografii i Nauk o Środowisku
190/2024	Nauk o Zdrowiu
178/2024	Biologii
180/2024	Fizyki
182/2024	Muzyki
183/2024	Sztuk Wizualnych
68/2025	Nauk o Bezpieczeństwie
185/2024	Nauk Prawnych
201/2025	Stosunków Międzynarodowych i Polityk Publicznych
179/2025	Pedagogiki
8/2025	Nauk Medycznych
68/2025	Zarządzania