

Akademicki Indeks Równości

Narzędzie monitorowania równości płci na Uniwersytecie Zielonogórskim

Od danych do działania, od diagnozy do zmiany



Zespół ds. Równego Traktowania



Równość jako miernik jakości

Równość płci w szkolnictwie wyższym to nie tylko kwestia sprawiedliwości społecznej czy spełnienia formalnych wymogów instytucji europejskich. To także miernik jakości środowiska akademickiego, w którym każdy — niezależnie od płci — ma dostęp do tych samych możliwości rozwoju naukowego, awansu zawodowego i uczestnictwa w życiu uczelni.

Dlatego w ramach działań Uniwersytetu Zielonogórskiego w obszarze równości płci powstała koncepcja **Akademickiego Indeksu Równości (AIR)** – narzędzia, które ma na celu w sposób uporządkowany, oparty na danych i transparentny monitorować postępy w realizacji zasad równości.

Metodologia rozumienia zmian

AIR nie jest jedynie zbiorem liczb czy wskaźników. To przede wszystkim **metodologia rozumienia i mierzenia zmian**, które zachodzą w strukturach uczelni. Dzięki niemu możliwe staje się nie tylko zidentyfikowanie obszarów nierówności, lecz także uchwycenie pozytywnych tendencji – takich jak wzrost udziału kobiet w nauce, równoważenie struktur decyzyjnych czy zmniejszanie różnic w dostępie do nagród i awansów.



Identyfikacja obszarów

Precyzyjna diagnoza miejsc występowania nierówności



Pozytywne tendencje

Uchwycenie i wzmacnianie postępów w równości



Długofalowa polityka

Wsparcie strategicznego planowania działań równościowych

W ten sposób indeks staje się narzędziem wspierającym długofalową politykę równościową, a zarazem – elementem budowania kultury danych w uczelni.

Inspiracja: Gender Equality Index

Inspiracją dla koncepcji AIR był **Gender Equality Index (GEI)** opracowany przez **Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)**. GEI to jedno z najbardziej rozpoznawalnych narzędzi analitycznych w Europie – mierzy poziom równości w krajach Unii Europejskiej, łącząc dane ilościowe z analizą strukturalną.

Jego podstawową ideą jest spojrzenie na równość nie w kategoriach deklaracji, lecz faktów – czyli realnych proporcji, dostępu, reprezentacji i wyników. Dzięki standaryzowanej metodologii GEI pozwala śledzić postępy w czasie, porównywać państwa oraz diagnozować, które obszary polityki publicznej wymagają wsparcia.

To podejście – oparte na empirycznych wskaźnikach, zrozumiałych dla decydentów i społeczności – jest kluczowe również dla środowiska akademickiego.

Adaptacja do realiów uczelni

Uniwersytety, jako instytucje o wielowymiarowej strukturze, potrzebują narzędzi, które uwzględniają specyfikę ich funkcjonowania: hierarchiczność ścieżek kariery, zróżnicowanie kierunków studiów, rozpiętość między nauką a administracją.

Dlatego **Akademicki Indeks Równości** jest w pewnym sensie „uczelnianym odpowiednikiem” GEI – przystosowanym do realiów wewnętrznych, elastycznym, otwartym na rozwój i oparcie w danych, które uczelnia już posiada.

→ Hierarchiczność kariery

Uwzględnienie specyfiki awansu akademickiego

→ Zróżnicowanie kierunków

Analiza różnic między dyscyplinami

→ Nauka i administracja

Kompleksowe spojrzenie na strukturę uczelni

Dlaczego mierzyć równość?

Wiele działań równościowych w instytucjach akademickich opiera się na dobrej woli i wartościach. To ważne, ale niewystarczające, by skutecznie oceniać postępy. Aby realnie kształtować politykę równości, uczelnia potrzebuje **narzędzi pomiaru**, które umożliwią zobiektywizowaną ocenę sytuacji.

1

Wspólny język komunikacji

Wskaźniki stanowią język, który łączy różne grupy w uczelni – naukowców, administrację, władze, studentów. Dzięki nim możliwe jest wspólne rozumienie tego, co oznacza postęp.

2

Od intuicji do wiedzy

Liczby nie są celem samym w sobie, lecz środkiem – pomagają przełożyć intuicję na wiedzę, a wiedzę na decyzję.

3

Równość jako proces

Indeks pozwala dostrzec, że równość nie jest pojęciem absolutnym – to proces, który można analizować, opisywać i doskonalić.

Elastyczne i systemowe narzędzie

Jedną z największych zalet koncepcji AIR jest jej **elastyczność**. Narzędzie to ma opierać się na danych, które uczelnia gromadzi w sposób rutynowy: statystykach zatrudnienia, strukturze studentów, informacjach o awansach, nagrodach czy składzie gremiów uczelnianych.



Wykorzystanie istniejących danych

Nie wymaga tworzenia nowych, kosztownych systemów raportowania



Rozszerzalność

Zakres wskaźników można rozwijać w miarę dostępności danych



Cykliczna aktualizacja

Może być aktualizowany corocznie, śledząc trendy w czasie



Możliwość porównań

Pozwala na analizy między jednostkami i uczelniami

AIR ma charakter **otwarty**: może być modyfikowany w zależności od potrzeb instytucji, zachowując jednocześnie spójność metodologiczną. Takie rozwiązanie zapewnia równowagę między rygorem badawczym a praktycznym zastosowaniem.

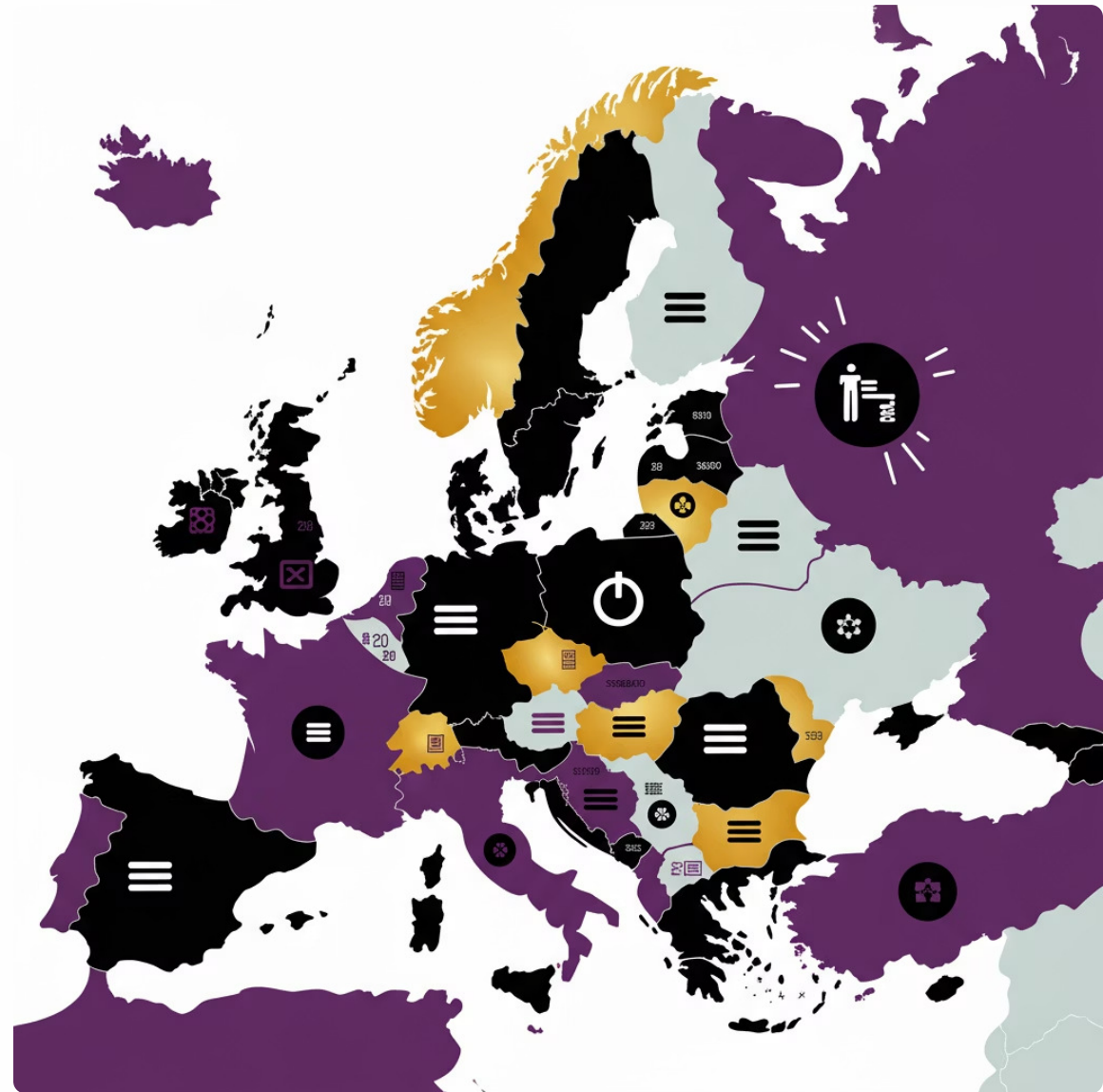
Odniesienie do GEI

Analityczna precyzja

GEI jest narzędziem, które łączy analityczną precyzję z polityczną użytecznością. Jego sukces w Europie wynika z tego, że nie tylko pokazuje nierówności, ale też je **mierzy w sposób porównywalny**.

Mapa równości

Dla uczelni takie podejście jest szczególnie cenne – pozwala stworzyć „mapę równości”, w której widać zarówno mocne, jak i słabsze punkty organizacji.



Podobnie jak GEI, **Akademicki Indeks Równości** będzie korzystał z normalizacji wskaźników do wspólnej skali. Każdy z analizowanych wymiarów zostanie przeliczony na wartość porównywalną z innymi obszarami. W efekcie można będzie mówić nie tylko o „udziałach” czy „różnicach”, lecz o **poziomie równości** wyrażonym na skali 0–100, gdzie 100 oznacza pełną równowagę, a 0 – skrajną nierówność.

Pięć obszarów analizy

Choć konstrukcja indeksu pozostaje otwarta, można wyróżnić kilka **głównych kierunków analizy**, które odpowiadają kluczowym aspektom funkcjonowania Uniwersytetu Zielonogórskiego.



1. Kadra i struktura zatrudnienia

Równowaga płci wśród pracowników,
analiza strukturalna



2. Rozwój i uznanie

Awanse naukowe i nagrody



3. Rekrutacja i edukacja

Reprezentacja na kierunkach studiów



4. Kierownictwo i decyzyjność

Udział w strukturach zarządzających



5. Administracja i obsługa

Struktura zatrudnienia i stanowiska
kierownicze

Prosta interpretacja, głęboka analiza

To proste w interpretacji podejście ułatwia komunikację wyników – zarówno w raportach, jak i w dialogu z pracownikami, studentami czy opinią publiczną. Nie chodzi przy tym o rywalizację między wydziałami czy płciami, ale o wspólne zrozumienie, jak kształtuje się równowaga w różnych obszarach funkcjonowania uczelni.



Przejrzystość

Łatwa do zrozumienia skala 0-100



Komunikacja

Wspólny język dla całej społeczności



Współpraca

Budowanie konsensusu wokół działań

Obszar edukacyjny

Obszar edukacyjny obejmuje udział kobiet i mężczyzn wśród studentów i doktorantów. Dane te pozwalają ocenić, czy rekrutacja i proces kształcenia są zrównoważone oraz w jakim stopniu kobiety uczestniczą w dziedzinach STEAM, tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn.

Analiza pokazuje nie tylko obecny stan, ale także trendy w wyborach edukacyjnych oraz potencjalne bariery w dostępie do określonych ścieżek kształcenia.



Studia I stopnia

Rozkład płci na kierunkach

Studia II stopnia

Kontynuacja kształcenia

Szkoły doktorskie

Wejście w karierę naukową

Obszar kariery akademickiej

Obszar kariery akademickiej to analiza zatrudnienia, awansów i dostępu do stopni naukowych. W tym kontekście szczególnie ważne są dwa wskaźniki:

Wskaźnik równowagi płci

Pokazuje proporcje kobiet i mężczyzn na różnych stanowiskach. Idealną wartością jest 1,0, oznaczająca pełną równowagę reprezentacji obu płci w strukturze zatrudnienia.

Wskaźnik szklanego sufitu

Ilustruje bariery w dostępie kobiet do najwyższych szczebli kariery naukowej. Wartości powyżej 1,0 wskazują na występowanie niewidzialnych przeszkód w awansie kobiet.

Te dwa wskaźniki strukturalne dostarczają kluczowych informacji o systemowych barierach i możliwościach rozwoju w środowisku akademickim.

Pozostałe obszary monitoringu



Nagrody i uznanie

Udział kobiet wśród laureatów nagród rektorskich oraz wyróżnień naukowych. Wskaźnik pokazuje, czy system motywacyjny uczelni jest wolny od nieświadomych uprzedzeń płciowych.



Struktury decyzyjne

Udział w strukturach decyzyjnych i kierowniczych – od dyrektorów instytutów po rady dyscyplin i wydziały. Równość w podejmowaniu decyzji to kluczowy element kultury organizacyjnej.



Administracja uczelni

Obszar obejmujący strukturę zatrudnienia w pionach administracyjnych oraz reprezentację kobiet wśród kadry kierowniczej. Często pomijany, a mający istotny wpływ na funkcjonowanie instytucji.

Rozwój w czasie

Każdy z obszarów może być rozwijany i dopasowywany do specyfiki uczelni. W przyszłości możliwe będzie również uwzględnienie wskaźników jakościowych – dotyczących percepcji równości, doświadczeń pracowników, udziału w szkoleniach czy wdrażania polityk prorodzinnych.



System monitorowania zmian

AIR nie jest jednorazowym raportem, lecz **systemem monitorowania zmian**. Może być aktualizowany cyklicznie – np. co rok lub co dwa lata – co pozwoli śledzić trendy i oceniać skuteczność działań wdrażanych w ramach Planu Równości Płci (GEP).

W miarę jak uczelnia będzie gromadziła coraz więcej danych, indeks może być rozwijany o nowe wskaźniki, dopasowywane do bieżących potrzeb.

Dzięki ujednoliconej metodologii, w przyszłości możliwe stanie się porównywanie wyników pomiędzy uczelniami w Polsce, a nawet tworzenie krajowego „mapowania” równości w szkolnictwie wyższym.

W ten sposób AIR może stać się nie tylko narzędziem lokalnym, lecz także częścią szerszego systemu analizy danych o równości w nauce.

Metodologia konstrukcji AIR

Akademicki Indeks Równości został zaprojektowany jako narzędzie systematycznego monitorowania postępów w zakresie równości płci na Uniwersytecie Zielonogórskim. Jego głównym celem jest stworzenie jednolitego, przejrzystego systemu analizy danych, który pozwoli dostrzec zarówno skalę, jak i kierunek zmian w kluczowych obszarach funkcjonowania uczelni.



Wielowymiarowość

Równość rozłożona na kilka obszarów tematycznych



Struktura i społeczeństwo

Analiza kontekstu strukturalnego i społecznego



Niezależność i agregacja

Obszary można oceniać osobno lub łącznie

AIR nie jest wskaźnikiem jednowymiarowym. Jego konstrukcja zakłada rozłożenie pojęcia równości na kilka obszarów tematycznych, które wspólnie odzwierciedlają różne aspekty funkcjonowania środowiska akademickiego.

Źródła danych i odpowiedzialność

Podstawą opracowania indeksu są dane ilościowe pochodzące z zasobów Uniwersytetu Zielonogórskiego. Są one gromadzone w ramach współpracy między jednostkami odpowiedzialnymi za różne aspekty funkcjonowania uczelni.

Dział Osobowy Zatrudnienie, stanowiska, awanse, stopnie naukowe	Dział Nauki Aktywność naukowa, awanse, nagrody
Dział Rekrutacji Kandydaci i studenci według płci	Dział Kształcenia Studenci i doktoranci według systemów

Zasada gromadzenia danych jest prosta i stała: dla każdego roku objętego Planem Równości Płci zbierane są dane z jednego okresu sprawozdawczego. Za agregację odpowiada Zespół ds. Równego Traktowania.

Etapy tworzenia AIR

01

Zebranie danych źródłowych

Każdy z działów przekazuje dane tabelaryczne, uwzględniające liczby kobiet i mężczyzn w określonych kategoriach. Dane mają charakter liczbowy, co pozwala na prostą standaryzację.

03

Wskaźniki strukturalne

Uwzględnienie dwóch wskaźników o charakterze strukturalnym: równowagi płci oraz szklanego sufitu, które wymagają odrębnego podejścia interpretacyjnego i matematycznego.

05

Indeksy obszarowe

Wskaźniki grupowane według obszarów tematycznych. Dla każdego obliczana jest średnia wartość wszystkich wskaźników cząstkowych.

02

Wybór wskaźników

Na podstawie dostępnych informacji definiowany jest zestaw wskaźników – głównie udziału kobiet w określonych grupach lub procesach, co umożliwia łatwe porównywanie wartości.

04

Normalizacja danych

Srowadzenie wszystkich wskaźników do wspólnej skali 0–100, aby umożliwić porównywanie różnych typów danych i ich agregację w spójnym zestawieniu.

06

Indeks ogólny AIR

Ostateczna wartość AIR to średnia arytmetyczna pięciu indeksów obszarowych. Każdy ma równą wagę jako równie ważny dla całościowego obrazu równości.

Wskaźniki strukturalne

Wśród wskaźników uwzględniono dwa o charakterze strukturalnym, które nie są prostym udziałem, lecz wymagają odrębnego podejścia interpretacyjnego i matematycznego.

Wskaźnik równowagi płci (Gender Balance Index)

Miara ogólnego zrównoważenia udziału kobiet i mężczyzn w danym zbiorze. Definiowany jako iloraz mniejszej liczby do większej.

- **1,0** – pełna równowaga płci
- **0,5** – jedna płć stanowi dwukrotnie większą grupę
- **<0,3** – wysoka dysproporcja i dominacja jednej płci

Wskaźnik szklanego sufitu (Glass Ceiling Index)

Ilustruje stopień trudności kobiet w osiągnięciu najwyższych stanowisk. Iloraz udziału kobiet w całej kadrze do ich udziału na najwyższym poziomie hierarchii.

- **1,0** – brak bariery (proporcjonalna reprezentacja)
- **>1,0** – występowanie bariery (im wyższa wartość, tym większe ograniczenie)
- **<1,0** – nadreprezentacja lub błąd próby

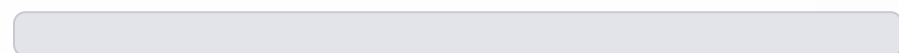
Normalizacja do wspólnej skali

Celem normalizacji jest sprowadzenie wszystkich wskaźników – zarówno udziałowych, jak i strukturalnych – do wspólnej skali 0–100. Dzięki temu wszystkie dane są porównywalne i mogą być agregowane w jednym zestawieniu.



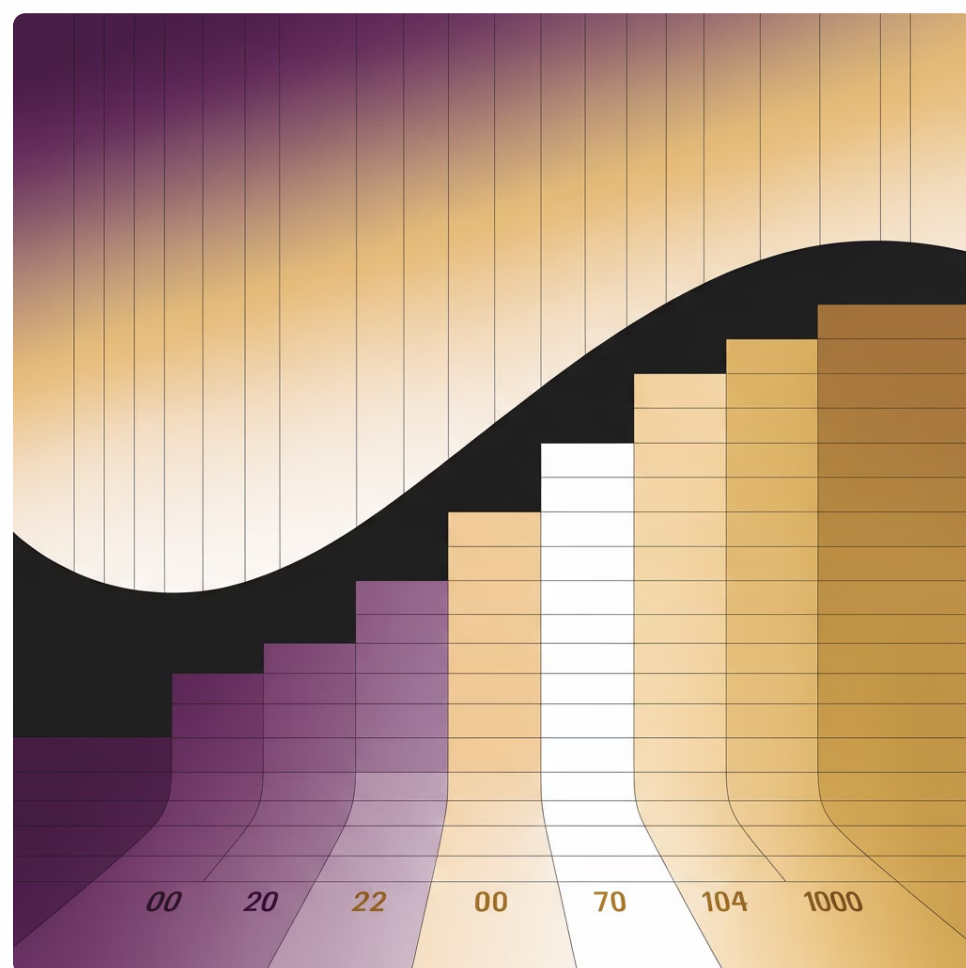
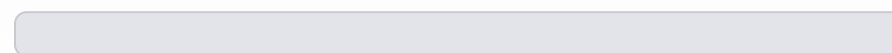
Wskaźniki udziału

Najlepszy wynik to 50% (równowaga)



Wskaźniki strukturalne

Wartość idealna to 1,0



Im większe odchylenie od wartości idealnej, tym niższa ocena po normalizacji. Ten proces matematyczny zapewnia, że bardzo różne typy danych – od prostych udziałów procentowych po złożone wskaźniki strukturalne – można przedstawić w jednym, spójnym systemie pomiarowym.

Pierwsze wyniki AIR: wartość bazowa

Pierwsze obliczenie Akademickiego Indeksu Równości dla Uniwersytetu Zielonogórskiego stanowi punkt odniesienia dla przyszłych analiz. Wynik ten – tzw. wartość bazowa – jest punktem wyjścia do oceny zmian, które będą zachodziły w kolejnych latach.

73.9

Wartość AIR

Ogólny Akademicki Indeks Równości
(skala 0-100)

12

Wskaźników

Liczba wskaźników cząstkowych w
pierwszej edycji

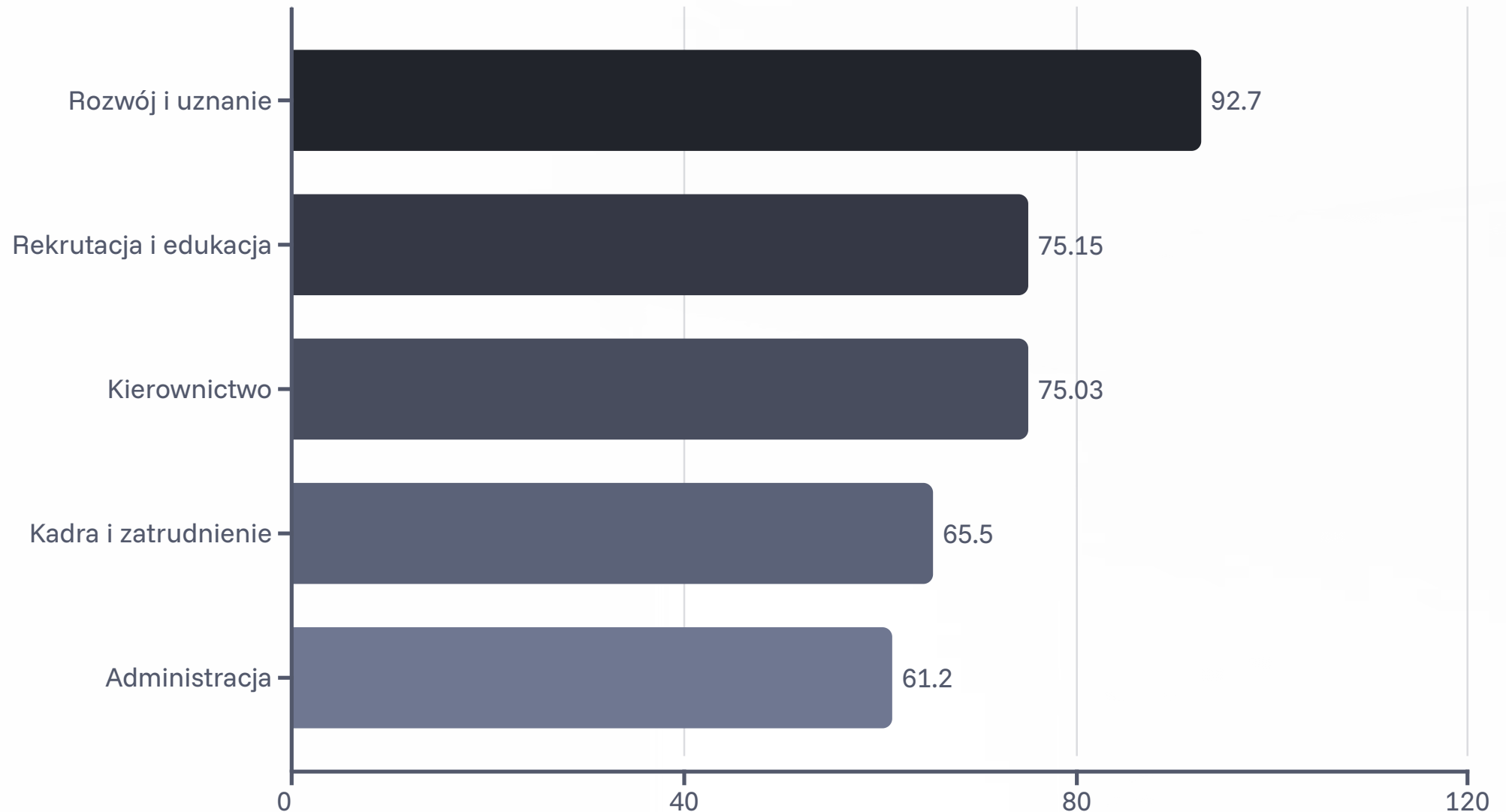
5

Obszarów

Tematyczne kategorie analizy
równości

Wartość 73,9 punktu oznacza, że Uniwersytet Zielonogórski znajduje się w strefie **umiarkowanej równości płci**, z wyraźnymi sukcesami w niektórych obszarach przy jednoczesnej potrzebie wzmacniania innych.

Wyniki w pięciu obszarach



Wyniki pokazują zróżnicowany obraz równości w uczelni. Najwyższe wartości osiągnięto w obszarze rozwoju i uznania (92,7 pkt), co świadczy o otwartości procesów awansowych i równym traktowaniu w systemie nagród. Najniższą wartość odnotowano w administracji (61,2 pkt), gdzie mimo liczebnej dominacji kobiet, ich reprezentacja w funkcjach kierowniczych jest nieproporcjonalnie niższa.

Kluczowe obserwacje

Wysoka równość w awansach i nagrodach

Bardzo dobry wynik (92,7 pkt) świadczy o otwartości procesów decyzyjnych i skutecznym rozwoju kariery kobiet w UZ. Kobiety stanowiły 54% osób awansujących i 46,7% laureatów nagród rektorskich.

Bariera szklanego sufitu

Wskaźnik 1,63 ujawnia realną trudność kobiet w osiągnięciu najwyższych stanowisk naukowych. Pomimo zbliżonej liczby kobiet i mężczyzn w całej kadrze, na szczytach hierarchii występuje znaczna dysproporcja.

Asymetria w obszarze STEAM

Kobiety stanowią około jednej trzeciej studentów kierunków technicznych (35,4%), co jest zgodne z trendem ogólnopolskim, ale nadal wymaga działań promujących równy dostęp do nauk ścisłych.

Paradoks administracji

Kobiety stanowią prawie 70% pracowników administracji, ale podobny odsetek obsadzają stanowiska kierownicze, co może sugerować strukturalne przesunięcie władzy w tym obszarze.

Znaczenie dla przyszłości



Wartość bazowa AIR = 73,9 pkt staje się punktem odniesienia dla kolejnych lat realizacji Planu Równości Płci. Każda aktualizacja danych w przyszłych pomiarach będzie umożliwiać obserwację kierunku zmian.

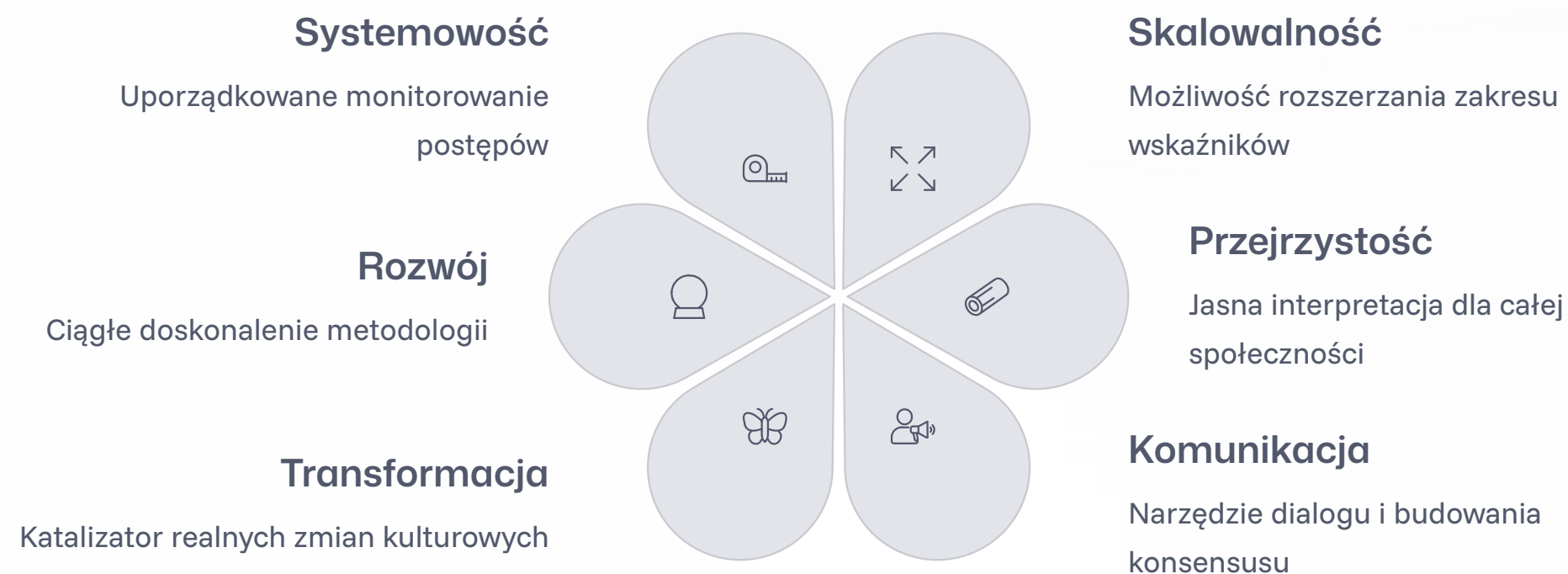
Metodologia AIR pozwala zachować ciągłość danych: przy dodawaniu nowych wskaźników w kolejnych latach ich wartości będą uzupełniane wstecznie, co pozwoli utrzymać porównywalność między okresami.

W ten sposób AIR stanie się **żywym narzędziem monitoringu**, które z biegiem czasu pokaże nie tylko stan, ale i dynamikę zmian w uczelni.

Wartość 73,9 punktu nie jest celem samym w sobie – to punkt wyjścia. Każdy wzrost tej wartości w kolejnych latach będzie oznaczał realną zmianę: większą otwartość, równy dostęp, bardziej zrównoważoną strukturę.

Od pomiaru do inspiracji

Pierwsze wyniki Akademickiego Indeksu Równości potwierdzają, że Uniwersytet Zielonogórski dysponuje solidnym fundamentem dla dalszych działań równościowych. AIR ma nie tylko mierzyć, ale również **inspirować** – do tego, by równość na uczelni była nie tylko zasadą, lecz codzienną praktyką.



Akademicki Indeks Równości ma być narzędziem prostym w komunikacji, a jednocześnie opartym na solidnych podstawach metodologicznych. Ma łączyć to, co mierzalne, z tym, co społeczne – liczby z kontekstem, dane z wartościami. Jego wdrożenie na Uniwersytecie Zielonogórskim jest krokiem w kierunku uczelni nowoczesnej, otwartej i odpowiedzialnej – uczelni równej nie tylko w deklaracjach, lecz także w faktach.